

Voigts, Gunda; Hallmann, Julia

Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Ergebnisse und Folgerungen aus einer bundesweiten Online-Befragung von Einrichtungen

Weinheim : Beltz Juventa 2025, 162 S.



Quellenangabe/ Reference:

Voigts, Gunda; Hallmann, Julia: Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Ergebnisse und Folgerungen aus einer bundesweiten Online-Befragung von Einrichtungen. Weinheim : Beltz Juventa 2025, 162 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-337303 - DOI: 10.25656/01:33730; 10.3262/978-3-7799-8148-0

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-337303>

<https://doi.org/10.25656/01:33730>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. der Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Die neu entstandenen Werke bzw. Inhalte dürfen nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergegeben werden, die mit denen dieses Lizenzvertrages identisch oder vergleichbar sind.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public and alter, transform or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work. If you alter, transform, or change this work in any way, you may distribute the resulting work only under this or a comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

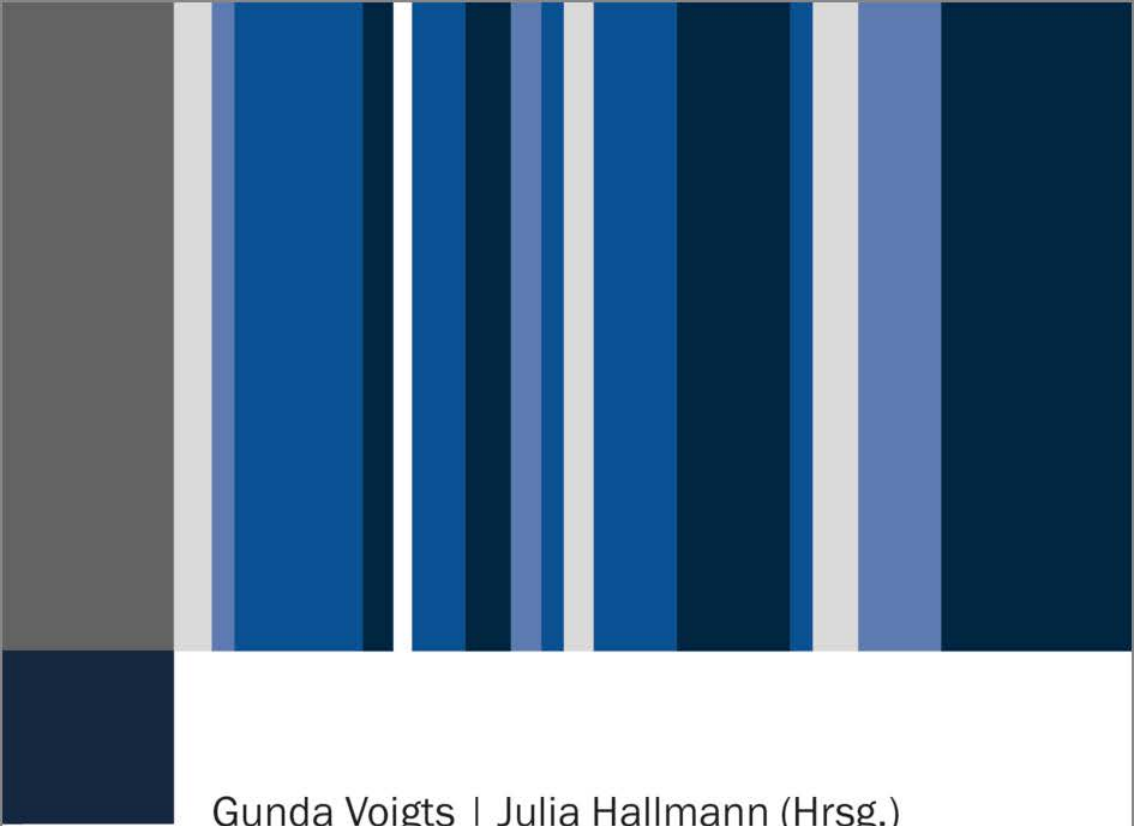


Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft



Gunda Voigts | Julia Hallmann (Hrsg.)

Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Ergebnisse und Folgerungen aus einer
bundesweiten Online-Befragung von
Einrichtungen

BELTZ JUVENTA

Gunda Voigts | Julia Hallmann (Hrsg.)
Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Gunda Voigts | Julia Hallmann (Hrsg.)

Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Ergebnisse und Folgerungen aus einer
bundesweiten Online-Befragung von
Einrichtungen

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz **Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)** veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>

Verwertung, die den Rahmen der **CC BY-NC-SA 4.0 Lizenz** überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe / Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.



Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-8147-3 Print
ISBN 978-3-7799-8148-0 E-Book (PDF)
DOI 10.3262/978-3-7799-8148-0

1. Auflage 2025

© 2025 Beltz Juventa
Verlagsgruppe Beltz
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
service@beltz.de
Einige Rechte vorbehalten
Satz: Datagrafix, Berlin
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein Unternehmen mit finanziellem Klimabeitrag
(ID 15985-2104-1001)
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor*innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Vorwort	9
Teil I: Bundesweite Online-Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland zur Fachkräftesituation <i>Julia Hallmann und Gunda Voigts</i>	11
1 Einführung	12
2 Kooperationspartner*innen	15
2.1 Bundesnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit	15
2.2 Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg)	16
2.3 Transferstelle zur Ausgestaltung der European Youth Work Agenda (EYWA)	18
3 Forschungsinteresse, Methodik und erreichte Einrichtungen	19
3.1 Forschungsinteresse und Einordnung	19
3.2 Methodische Anlage	21
3.2.1 Datenerhebung	21
3.2.2 Feldzugang und Rücklauf	22
3.2.3 Datenaufbereitung und -auswertung	23
3.3 Erreichte Einrichtungen	24
4 Ergebnisse der bundesweiten Befragung	27
4.1 Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen	27
4.1.1 Beschäftigte, Befristungen, Voll- und Teilzeitstellen	27
4.1.2 Qualifikation des Personals	28
4.1.3 Stellenvakanz und Stellenwechsel	29
4.2 Entwicklungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit	34
4.2.1 Aktuelle Herausforderungen und Themen	34
4.2.2 Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte	36
4.3 Einschätzungen zum Fachkräftemangel und dessen Auswirkungen	38
4.3.1 Einschätzungen zur Fachkräftesituation	38
4.3.2 Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten	41
4.4 Fachkräftegewinnung und Strategien gegen den Fachkräftemangel	42
4.4.1 Situation bei der Besetzung von vakanten Stellen	42

4.4.2	Stellenausschreibungen und Bewerbungslage	44
4.4.3	Einstellungen und Einstellungsverfahren	47
4.4.4	Strategien der Personalgewinnung	50
4.4.5	Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten	52

Teil II: Länderauswertungen Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein	
<i>Gunda Voigts, Katharina Przybylski und Julia Hallmann</i>	55

5	Länderauswertung für Hamburg	56
5.1	Einführung	56
5.2	Erreichte Einrichtungen	56
5.2.1	Art und Träger der Einrichtung	56
5.2.2	Funktionen der Ausfüllenden	58
5.3	Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen	58
5.3.1	Beschäftigte, Befristungen, Voll- und Teilzeitstellen	58
5.3.2	Qualifikation des Personals	60
5.3.3	Unbesetzte Stellen	60
5.3.4	Abgang/Stellenwechsel von Fachkräften	62
5.4	Entwicklungen in der OKJA	64
5.4.1	Aktuelle Herausforderungen und Themen	64
5.4.2	Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte	67
5.5	Fachkräftemangel	70
5.5.1	Einschätzungen zur Fachkräftesituation	70
5.5.2	Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten	72
5.5.3	Strategien gegen den Fachkräftemangel	73
5.6	Fachkräftegewinnung	74
5.6.1	Situation bei der Besetzung von vakanten Stellen	74
5.6.2	Stellenausschreibungen und Bewerbungslage	78
5.6.3	Veröffentlichung von Stellenausschreibungen	80
5.6.4	Erfolgte Einstellungen und Bewerber*innen	82
5.6.5	Erfahrungen in Einstellungsverfahren	83
5.6.6	Strategien der Personalgewinnung	85
5.6.7	Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten	88
6	Zusammenfassung länderspezifischer Auswertungen	91
6.1	Zusammenfassung der länderspezifischen Auswertung für Hamburg	91
6.2	Zusammenfassung der länderspezifischen Auswertung für Niedersachsen	96

6.3	Zusammenfassung der länderspezifischen Auswertung für Nordrhein-Westfalen	102
6.4	Zusammenfassung der länderspezifischen Auswertung für Schleswig-Holstein	108
Teil III: Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit		117
7	Weitere Erkenntnisse und Projektbeispiele	118
7.1	Attraktiv oder unattraktiv? – Sichtweisen von (angehenden) Fachkräften auf Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit als Beschäftigungsfeld <i>Yusuf Akyol und Thomas Glaufß</i>	118
7.2	BERUFung Jugendarbeit – ein Beispiel zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung in der Kinder- und Jugendarbeit aus Sachsen <i>Janice Roth, Fabio Schmidgall, Alexandra Nitsch und Lina Meque Eidner</i>	128
7.3	Kompetenzprofil für Fachkräfte im Arbeitsfeld der Jugendförderung im Rheinland <i>Tim-Simon Rahnenführer</i>	133
7.4	Fachkräftegewinnung und -qualifizierung in der Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg – Ergebnisse zweier Workshops <i>Gunda Voigts</i>	135
Teil IV: Fazit und Ausblick		145
8	Anregungen für Strategien gegen die Fachkräftekrise in der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit <i>Gunda Voigts</i>	146
Verzeichnisse		153
Herausgeber*innen und Autor*innen		154
Literatur		155
Tabellen		158
Abbildungen		158

Vorwort

Diese Veröffentlichung sowie die zugrunde liegende bundesweite Online-Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit wurden erst durch die engagierte Zusammenarbeit zahlreicher Akteur*innen aus den vielfältigen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland ermöglicht. Für ihre wertvolle Unterstützung und ihr Mitwirken möchten wir unseren herzlichen Dank aussprechen. Besondere Bedeutung hatte in diesem Kontext das Bundesnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit, in dem die Idee zu dieser Befragung im Zusammenspiel mit der HAW Hamburg entstanden ist. Dass die Transferstelle zur Ausgestaltung der European Youth Work Agenda in Deutschland, angesiedelt im Forschungsverbund DJI/TU Dortmund, mit in das „Dreier-Team“ der Kooperationspartner*innen geholt werden konnte, war ein wichtiger Schritt.

In diesem Sinne danken wir als Herausgeber*innen:

- dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für die zur Verfügungstellung der Finanzmittel für diese Publikation und in Persona Albert Klein-Reinhardt,
- den Partner*innen im Bundesnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit, in Persona Mike Corsa, Christoph Gilles und Volker Rohde sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendarbeit (BAG OKJA) für die Initiierung und Begleitung des Prozesses von der Anfangsidee bis zur Präsentation der Ergebnisse,
- allen weiteren Mitgliedern des Bundesnetzwerkes Kinder- und Jugendarbeit sowie den Mitgliedern des Beirates der Transferstelle zur Ausgestaltung der European Youth Work Agenda in Deutschland,
- den an den Workshops in Hamburg und dem Hearing auf Bundesebene beteiligten Expert*innen aus Praxis, Behörden und Organisationen,
- allen Fachkräften in den Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit, die sich an der Befragung beteiligt haben,
- allen Autor*innen, die weitere Beiträge für diese Publikation zur Verfügung gestellt haben,
- den Kolleg*innen an der HAW Hamburg und aus dem Forschungsverbund DJI/TU Dortmund, die uns unterstützt haben.

Wir wünschen allen Leser*innen eine gute Lektüre und freuen uns über weiteren Austausch über das nach wie vor wichtige Thema!

Hamburg und Dortmund im Februar 2025

Gunda Voigts



Julia Hallmann

Forschungsverbund



Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

Teil I: Bundesweite Online-Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland zur Fachkräftesituation

Julia Hallmann und Gunda Voigts

1 Einführung

Wer sich in digitalen Verteilerlisten der Kinder- und Jugendarbeit auf lokaler Ebene befindet, wird mit Stellenanzeigen für Sozialarbeitende oder Erzieher*innen derzeit gut versorgt. Verbunden sind diese häufig mit Mailanschriften, in denen sich Formulierungen finden wie „wir suchen dringend“ oder „unterstützt uns bitte, wir können unsere Angebote für Jugendliche nicht im geplanten Umfang durchführen“. Bei aufmerksamer Betrachtung fällt zudem auf, dass Stellenanzeigen wiederholt verschickt werden. Die Personalsuche in der Kinder- und Jugendarbeit gestaltet sich aktuell offensichtlich schwierig. Diese Feldbeobachtung lässt aufhorchen, denn Kinder- und Jugendarbeit ist ein für viele junge Menschen wichtiger (Unterstützungs-)Ort des Aufwachsens (vgl. Deutscher Bundestag 2017; Voigts/Blohm 2022; 2024). Träger von Einrichtungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit suchen Fachkräfte, so wie insgesamt die Träger der Kinder- und Jugendhilfe qualifiziertes Personal benötigen. Der 17. Kinder- und Jugendbericht präsentiert in diesem Sinne den Fachkräftemangel im Handlungsfeld als eine der derzeitigen Krisen der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Deutscher Bundestag 2024).

Vor diesem Hintergrund haben sich das Bundesnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit (Bundesnetzwerk KJA), die Transferstelle zur Ausgestaltung der European Youth Work Agenda in Deutschland (Transferstelle EYWA) – angesiedelt im Forschungsverbund DJI/TU Dortmund – und die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) zu gemeinsamen Aktivitäten rund um die Themen Fachkräftemangel, Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung in der Kinder- und Jugendarbeit seit Ende 2022 auf den Weg gemacht. Als Ziele wurden festgelegt, erstens in einen breiten, systematischen Austausch zu gehen, zweitens eine bundesweite empirische Erhebung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durchzuführen, drittens Handlungsstrategien gegen den Fachkräftemangel zu entwickeln und viertens die Themen zentral auf dem 4. Bundeskongress Kinder- und Jugendarbeit (16.-18.09.2024) in Potsdam einzubringen.

Durchgeführt wurden bereits seit 2022 regionale Workshops zur Thematik mit Fachkräften in Hamburg sowie im Frühjahr 2023 ein bundesweites Expert*innen-Hearing mit Vertreter*innen aus Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene aus Verbänden, Behörden und Wissenschaft. In den Fokus rückte dabei schnell, dass es zu wenig empirisch basierte Kenntnisse zur Thematik gibt. Um perspektivisch Handlungsstrategien zur Fachkräftegewinnung für die Kinder- und Jugendarbeit auf fundierter Wissensgrundlage zu entwickeln, wurde daher gemeinsam eine bundesweite Online-Befragung von Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit geplant. In diesem Buch werden Ergebnisse aus den verschiedenen Prozessen vorgestellt.

Den Start der breiten Beschäftigung mit der Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit machten Workshops in Hamburg. Dort tauschten sich im Oktober 2022 und März 2023 Fachkräfte aus der Praxis der Kinder- und Jugendarbeit, Behörden, Hochschulen und Fachverbände über ihre Perspektiven auf die Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit aus. Die HAW Hamburg, die Diakonie Hamburg und die Sozialbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg als Veranstalter*innen organisierten den Raum, um über vier Fragen zu diskutieren: Was sind aktuelle Erfahrungen bei der Fachkräftegewinnung? Worin werden gerade die zentralen Herausforderungen gesehen? Was ist nötig, um Fachkräfte für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit zu gewinnen? Welchen Beitrag dazu können Hochschulen und Ausbildungsstätten, freie und öffentliche Träger leisten? (vgl. Voigts 2023a).

Auf Bundesebene organisierten das Bundesnetzwerk KJA, die HAW Hamburg und die Transferstelle EYWA am 28. März 2023 ein internes, digitales Expert*innen-Hearing mit dem Titel „Fachkräftemangel – Zur Zukunft der Kinder- und Jugendarbeit“. Dr. Andreas Mairhofer (DJI) und Dr. Thomas Mühlmann (Arbeitsstelle KJH-Statistik) stellten empirische Daten zur Thematik vor. Dr. Lars Schulhoff (Sozialbehörde Hamburg), Matthias Hoffmann (MBJS Brandenburg), Christoph Gilles (LVR Rheinland) und Lucia Tanneberger (LJA Sachsen-Anhalt) äußerten sich aus Perspektive der Bundesländer. Volker Rohde (BAG OKJA), Christian Weis (DBJR) und Daniel Poli (IJAB) brachten die Perspektive der Praxis der Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland und Europa ein. Martin Holzner (Institut für Jugendarbeit Gauting) und Alexandra Nitsch (KJR Sachsen) ergänzten Praxisansätze landeszentraler Fortbildungseinrichtungen bzw. Projekte. Als Mitdiskutierende der vorgetragenen Statements waren alle Mitgliedsorganisationen des Bundesnetzwerks Kinder- und Jugendarbeit, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Deutsche Jugendinstitut e. V. (DJI) vertreten. Als Ergebnis dieser drei Veranstaltungen und ergänzender Beratungen in verschiedenen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland wurden acht Themenfelder herausgearbeitet, die für Handlungsstrategien gegen den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit Bedeutung haben. Sie werden in dieser Publikation im Methodenkapitel vorgestellt, da sie die Grundlage für die Befragung darstellten.

In den weiteren Prozessen waren auch der Beirat der Transferstelle EYWA und das Wissenschaftsnetzwerk KJA innerhalb des Bundesnetzwerkes KJA punktuell zur beratenden Diskussion einbezogen.

Die empirische Online-Befragung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland zur Fachkräftesituation, deren Ergebnisse in diesem Buch erstmalig ausführlich präsentiert werden, ist eine Initiative des Bundesnetzwerkes Kinder- und Jugendarbeit (BN KJA), der Transferstelle zur Ausgestaltung der European Youth Work Agenda (EYWA) in Deutschland und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg).

Gesonderte Finanzmittel standen für dieses Projekt nicht zur Verfügung. Durchgeführt und ausgewertet wurde diese von Gunda Voigts von der HAW Hamburg (Schwerpunkte: Inhaltliche Vorbereitung, Kommunikationsgestaltung, Fragebogenerstellung, Auswertung) und Julia Hallmann aus dem Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (Schwerpunkte: Präzisierung des Erhebungsinstruments, technische Umsetzung der Erhebung, Datenbereinigung und -aufbereitung, Erstellung des Codebooks, Auswertung). Maßgeblich unterstützt wurde die Befragung durch die BAG OKJA (Verbreitung des Befragungslinks, Pretest). Für das Vorhaben konnten im Rahmen der Arbeit der durch das BMFSFJ geförderten Transferstelle EYWA begrenzt Mittel des Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP) eingesetzt werden (Unterstützung bei der technischen Umsetzung, Verlagsveröffentlichung, limitierte Personalressourcen). Die Kooperationspartner*innen der Befragung und des gesamten Prozesses werden in Kapitel 2 vorgestellt. Kapitel 3 erläutert das methodische Vorgehen bei der Befragung. In Kapitel 4 werden die bundesweiten Ergebnisse der Befragung ausführlich präsentiert.

In Kapitel 5 findet sich eine ausführliche Darstellung der Länderauswertung für die Freie und Hansestadt Hamburg. Durch die Einbindung der HAW Hamburg konnte diese gewährleistet werden, das Land Hamburg hat dafür keine spezifischen Finanzmittel zur Verfügung gestellt. In Kapitel 6 finden sich Zusammenfassungen der spezifischen Länderauswertungen für Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Diese drei Bundesländer haben jeweils eine gesonderte Projektförderung zur Verfügung gestellt, um Personalressourcen und Präsentationen für diese Auswertungen zu finanzieren. Die jeweiligen ausführlichen Länderergebnisse sind gesondert publiziert und wurden unter Mitarbeit von Katharina Przybylski (HAW Hamburg) erstellt.

In Kapitel 7 werden weitergehende Erkenntnisse vorgestellt. Dazu gehören die Ergebnisse einer kleineren, qualitativen Befragung von jungen (zukünftigen) Fachkräften in Hamburg im Rahmen von Abschlussarbeiten, ein Bericht über die Ergebnisse der Workshop-Prozesse in Hamburg sowie die Vorstellung des Projektes „BERUFung Jugendarbeit“ aus Sachsen sowie des Kompetenzprofils für Fachkräfte im Arbeitsfeld Jugendförderung des Landschaftsverbandes Rheinland.

In Kapitel 8 werden Anregungen für Strategien gegen den Fachkräftemangel auf Grundlage der Studienergebnisse gegeben. Es folgen die Verzeichnisse der Herausgeber*innen und Autor*innen, Literatur-, Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.

2 Kooperationspartner*innen

2.1 Bundesnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit

Das Bundesnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit wurde am 21. März 2019 in Nürnberg gegründet. Ziel des Netzwerks ist es, die verschiedenen Praxisfelder und Themenbereiche der Kinder- und Jugendarbeit bzw. der sie repräsentierenden Verbände, Arbeitsgemeinschaften und Organisationen auf Bundesebene zu vernetzen, den Fachdiskurs über die Grundlagen der Kinder- und Jugendarbeit zu fördern und damit die fachliche, fachpolitische und gesellschaftliche Relevanz der Kinder- und Jugendarbeit zu stärken. Ziel des Bundesnetzwerkes ist es, als Veranstalter regelmäßig einen Bundeskongress Kinder- und Jugendarbeit durchzuführen. Gründungsmitglieder des Bundesnetzwerkes sind:

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ),
- Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Jungenarbeit,
- Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Mädchenpolitik,
- Bundesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendarbeit (BAG OKJA),
- Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ),
- Deutsche Sportjugend (dsj),
- Deutscher Bundesjugendring (DBJR),
- Gemeinsame Initiative der Träger Politischer Jugendbildung (GEMINI),
- Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (IJAB),
- Kooperationsverbund Offene Kinder- und Jugendarbeit (KV OKJA).

Vertreter*innen der Obersten Jugend- und Familienbehörden der Länder begleiten das Bundesnetzwerk mit Gaststatus. Daneben gehören Wissenschaftler*innen, die im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit forschen, zum Bundesnetzwerk. Sie haben sich im Wissenschaftsnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit organisiert.

Abbildung 1: Bundesnetzwerktreffen Kinder- und Jugendarbeit am 10. Mai 2023



Quelle: <https://bundeskongress-kja.de/bundesnetzwerk/>

Das Bundesnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit hat einen gewählten Sprecher*innen-Kreis. Zu dem gehören derzeit Daniela Broda (Deutscher Bundesjugendring [DBJR]), Jaana Eichhorn (Deutsche Sportjugend [dsj]), Volker Rohde (Bundesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendarbeit [BAG OKJA]), Michael Schwarz (Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter [BAG LJÄ]), Gunda Voigts (Wissenschaftsnetzwerk Kinder- und Jugendarbeit [WiNe KJA]) und Clara Wengert (Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung [BKJ]). Während des Prozesses der Online-Befragung war Christoph Gilles Vertreter der BAG LJÄ im Sprecher*innenkreis und hat deren Umsetzung maßgeblich mitbegleitet. (<https://bundeskongress-kja.de/bundesnetzwerk/>)

2.2 Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg)

Mit mehr als 17.000 Studierenden ist die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) – gegründet 1970 als eine der ersten Fachhochschulen Deutschlands – die drittgrößte Fachhochschule/HAW in Deutschland. Nachhaltige Lösungen für die gesellschaftlichen Herausforderungen von Gegenwart und Zukunft zu entwickeln, ist das Ziel der HAW Hamburg, wenn es um reflektierte Praxis geht. Im Department Soziale Arbeit, angesiedelt in der Fakultät Wirtschaft und Soziales, findet sich der Arbeitsschwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit, für den Prof. Dr. Gunda Voigts zuständig ist. Im generalistisch angelegten Studium Sozialer Arbeit werden im Schwerpunkt zukünftige, staatlich anerkannte Sozialarbeitende in den Praxisphasen in der (offenen) Kinder- und Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit begleitet.

Weiterhin werden im Arbeitsschwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit zahlreiche Forschungsprojekte – immer mit besonderem Blick auf den Praxistransfer – durchgeführt. Dazu gehören aktuell das Forschungstransferprojekt „Mit den Augen von Jugendlichen – Was braucht inklusive Jugendarbeit?“ gemeinsam mit der Lebenshilfe Bundesvereinigung, das Praxisforschungsprojekt „Ehrenamtliches Engagement junger Menschen in Jugendverbänden“ gemeinsam mit dem Deutschen Bundesjugendring zur Zukunft von Jugendverbandsarbeit nach Corona oder das Forschungsprojekt „Move for Health – Soziale Teilhabe durch Sportangebote in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA)“ der Deutschen Sportjugend in Kooperation mit anderen Hochschulen und Universitäten. Die Verknüpfungen mit der Praxis in Hamburg und bundesweit sind eng, woraus auch die Idee zur empirischen Befassung mit der Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit entstand.

Abbildung 2: Aktuelle Forschungsprojekte: Schwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit HAW Hamburg

Forschungsprojekte



Offene Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg im Lockdown



Kinder- und Jugendarbeit in Corona-Zeiten



Inklusive Jugendarbeit



Offene Kinder- und Jugendarbeit in Krisenzeiten aus Sicht von Jugendlichen



MOVE FOR HEALTH



Ehrenamtliches Engagement junger Menschen in Jugendverbänden



Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit



Inklusive Offene Kinder- und Jugendarbeit

2.3 Transferstelle zur Ausgestaltung der European Youth Work Agenda (EYWA)

Vom 01.12.2021 bis zum 31.12.2023 wurde die Transferstelle zur Ausgestaltung der European Youth Work Agenda in Deutschland (kurz: Transferstelle EYWA) durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Die Transferstelle EYWA war im Forschungsverbund DJI/TU Dortmund angesiedelt. Sie unterstützte und begleitete die Ausgestaltung der European Youth Work Agenda, den sogenannten Bonn-Prozess, in Deutschland und seine Verbindung mit den Entwicklungen sowie Partnern in Europa. Sie hat das Wissen und die Sichtbarkeit über die Vielfalt der Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit erweitert sowie Austausch und Vernetzung von Akteur*innen aus Praxis, Wissenschaft und Politik von der kommunalen über die regionale, Landes- und Bundes- bis hin zur europäischen Ebene ermöglicht. Hinsichtlich der europäischen Prozesse und Aktivitäten wurden Synergien und Kooperationsmöglichkeiten mit JUGEND für Europa, der Unterstützungsstelle für den Bonn-Prozess auf europäischer Ebene, genutzt. Konkret wurden durch die Arbeit der Transferstelle EYWA folgende Ziele fokussiert:

- Stärkung der Sichtbarkeit und Anerkennung von Youth Work in Deutschland
- Ermöglichung und Weiterentwicklung des fachlichen Austauschs zu Youth Work mit den Beteiligten der Fachpraxis, Verwaltung, Wissenschaft und Politik
- Bündelung des Austausch- und Vernetzungsprozesses zur Vorbereitung des 4. Bundeskongresses Kinder- und Jugendarbeit 2024
- Ermöglichung und Weiterentwicklung des fachlichen Austauschs und der Vernetzung zwischen Wissenschaft und Praxis sowie der beiden Bereiche untereinander
- Einbinden des Bonn-Prozesses in europäische Prozesse
- Partizipation junger Menschen am Bonn-Prozess im Sinne von Citizen Science
- Förderung der Etablierung von Youth Work Policy als Teil der nationalen Jugendpolitik auf allen föderalen Ebenen

Thematisch hat der Beirat der Transferstelle EYWA in seinen Beratungen den Bonn-Prozess für Deutschland auf drei Herausforderungen bzw. Fragestellungen fokussiert, an denen sich die konkreten Projekte der Umsetzung der Transferstelle EYWA orientiert haben. Diese sind (1) das Verhältnis von Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit in Deutschland – Konzeptionelle Schnittmengen und Abgrenzungen, (2) die Fachkräfte – Gewinnung, Qualifizierung, Begleitung/Stärkung/Anerkennung und (3) die Sichtbarmachung von Youth Work. Ein abschließender Meilensteinbericht sowie eine Übersicht zu den realisierten Vorhaben und Formaten (unter Beteiligung) der Transferstelle EYWA können auf der digitalen Plattform zum Bonn-Prozess auf dem Jugendhilfeportal eingesehen werden (www.jugendhilfeportal.de/eywa).

3 Forschungsinteresse, Methodik und erreichte Einrichtungen

3.1 Forschungsinteresse und Einordnung

Leitendes Forschungsinteresse bei der Durchführung der bundesweiten Online-Befragung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland waren in erster Linie Problemanzeigen zum Fachkräftemangel durch unterschiedliche Akteur*innen des Arbeitsfeldes. Diese wurden sowohl in Workshops mit Vertreter*innen aus Praxis, Verbänden und Behörden in Hamburg als auch im Rahmen eines bundesweiten, internen Expert*innen-Hearings diskutiert. Am Ende dieses Prozesses kristallisierten sich acht Themenfelder heraus, zu denen empirisch belastbare Erkenntnisse gesammelt werden sollten. Diese waren:

- (1) *Status des Handlungsfeldes im öffentlichen und gesellschaftspolitischen Diskurs:* Kinder- und Jugendarbeit kommt zu wenig in gesellschaftlichen Debatten vor, eine angemessene Anerkennung der Bedeutung für junge Menschen und die Gesellschaft insgesamt fehlt, das könnte sich als „Negativ-Spirale“ bei der Fachkräftegewinnung auswirken.
- (2) *Unattraktive Arbeitsbedingungen:* Arbeitszeiten, Arbeitsbelastungen, Bezahlung, Eingruppierungen, fehlende Zulagen, Stellenbefristungen werden als überwiegend unattraktiv eingestuft.
- (3) *Ausschreibungspraktiken und Einstellungsverfahren:* Praktiken und Verfahren bei Stellenausschreibungen und Einstellungen werden häufig als kompliziert, lange dauernd und intransparent wahrgenommen, es ist unklar, wo Stellen zielführend ausgeschrieben werden können.
- (4) *Ausbildung und Studium:* Studierende als zukünftige Fachkräfte erhalten aus Sicht der Praxis zu wenig Praxisanbindungen in Studium oder Ausbildung. Die Berufseinmündungsphase wird häufig als zu wenig strukturiert und begleitet angesehen. Zugangsbeschränkungen für qualifizierende Studiengänge werden kritisiert.
- (5) *Neue Generation an Fachkräften mit neuen Anforderungen:* Es wird wahrgenommen, dass eine neue Generation an Fachkräften mit konkreten Anforderungen in das Feld eintritt. Dazu gehören Teamarbeit und Benefits, gute digitale Ausstattungen und flexible Arbeitszeitgestaltung.
- (6) *Entgrenzungen des Handlungsfeldes:* Insbesondere junge Fachkräfte problematisieren Entgrenzungen und daraus folgende, als nicht arbeitsfeldadäquat

empfundene Tätigkeiten. Beispiel Ganztage: Gebundene Betreuungsleistungen anstatt Ermöglichung freiwilliger und offener Bildungsräume im Vordergrund der Tätigkeit.

- (7) *Einschätzungen zu Gründen des Fachkräftemangels:* Als Verstärker des allgemeinen Fachkräftemangels werden spezifisch für die Kinder- und Jugendarbeit Konkurrenzen zu anderen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, die Schwierigkeit der Einstellung von Quereinsteigenden und die Vielzahl befristeter (Teilzeit-)Stellen gesehen.
- (8) *Unterschiedliche Ausprägungen und Erscheinungen des Fachkräftemangels:* Gründe und Ausprägungen des Fachkräftemangels in der Kinder- und Jugendarbeit zeigen sich in großstädtischen, mittelstädtischen und ländlichen Regionen sehr unterschiedlich. Das gilt auch für Qualifikationszugänge in Deutschland und bei den europäischen Nachbarn. (vgl. Voigts/Hallmann 2024)

Mit der Online-Befragung war das Ziel geknüpft, zu überprüfen, ob die im Rahmen der Veranstaltungen benannten Aspekte und Einschätzungen einzelner Personen oder Gruppen zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit von anderen Akteur*innen (bundesweit) geteilt werden. Auch wenn ein Einbezug aller Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit wünschenswert gewesen wäre, haben sich die Kooperationspartner*innen dazu entschieden, den Fokus auf Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu legen. So konnte die Komplexität des Erhebungsinstruments mit Blick auf die ausfüllenden Personen in einem angemessenen Rahmen gehalten werden. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Online-Befragung nicht im Kontext eines eigenen Forschungsprojektes, sondern mehr oder weniger in Eigenregie verschiedener Akteur*innen realisiert wurde und die zeitlichen sowie personellen Ressourcen demnach sehr begrenzt waren. Damit einher gehen methodische Limitierungen, die es bei der Interpretation und Einordnung der Ergebnisse zu beachten gilt. Das Ziel des Vorhabens bestand darin, einen empirisch belastbaren Überblick über die bundesweite Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit – jenseits der bzw. in Ergänzung zur Kinder- und Jugendhilfestatistik – zu generieren. Auf Basis der Ergebnisse sollen zukünftig Impulse für die Weiterbearbeitung des Themas und die Entscheidung über etwaige Handlungsschritte herausgearbeitet werden. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse in die bundesweite Fachkräftedebatte in der Kinder- und Jugendhilfe zurückgespiegelt und eingeordnet werden. Das ist bereits über zahlreiche Präsentationen auf Fachveranstaltungen und in politischen Gremien sowie in eigenständig organisierten Veranstaltungen auf dem 4. Bundeskongress Kinder- und Jugendarbeit geschehen.

3.2 Methodische Anlage

3.2.1 Datenerhebung

Die Datenerhebung fand zwischen dem 05. Juni und dem 11. Juli 2023 statt. Insgesamt war die Befragung somit ca. fünf Wochen zur Beantwortung freigeschaltet. Die Beantwortungszeit betrug je nach Filterführung etwa 30 Minuten. Um möglichst viele Einrichtungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu erreichen, fand eine bundesweite Mailingaktion nach dem „Schneeballprinzip“ statt.

Realisiert wurde eine quantitative Befragung mittels eines standardisierten Online-Fragebogens, programmiert und durchgeführt mit dem Befragungstool LimeSurvey. Das Format der Online-Befragung wurde gewählt, um die Adressat*innengruppe (Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit deutschlandweit) zeitnah und unkompliziert befragen zu können. Durch den Versand per E-Mail mussten zudem keine Versandkosten aufgewendet werden und eine zeitaufwändige sowie fehleranfällige Digitalisierung möglicher Papierfragebögen entfiel. Darüber hinaus erlauben Online-Befragungen komplexe und automatische Filterführungen, mit der bestimmte Fragen in Abhängigkeit des vorherigen Antwortverhaltens ausschließlich bestimmten Subgruppen gestellt werden können (vgl. Bandilla 2015).

Bei der Befragung handelt es sich um eine Einrichtungsbefragung, d. h. die Befragten haben in erster Linie Fragen beantwortet, die sich konkret auf ihre Einrichtung bezogen haben, z. B. mit Blick auf strukturelle Voraussetzungen sowie relevante Charakteristika und Kennzahlen. Darüber hinaus wurden Einschätzungsfragen zur Fachkräftesituation und weiteren Aspekten in den Einrichtungen gestellt. Basis für die Entwicklung des Erhebungsinstruments waren die oben genannten acht Themenfelder, die aus Workshops in Hamburg und einem bundesweiten digitalen Fachgespräch (Hearing) resultierten. Mittels der Online-Befragung sollte in erster Linie geprüft werden, ob die Befragten (bundesweit), den dort generierten Thesen bzw. Aussagen zur Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zustimmen. Hierzu wurden die benannten Aspekte in konkrete Fragen bzw. Item-Formulierungen übersetzt (Operationalisierung). So entstanden konkrete Aussagesätze, zu denen die Befragten auf einer Skala (von „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme gar nicht zu“) ihre Zustimmung bzw. Ablehnung ausdrücken konnten. Die Entscheidung fiel bewusst für gerade Skalen (ohne Mittelkategorie), um so eine klare Positionierung von den Befragten einzufordern. Die Skalen im Erhebungsinstrument waren vollständig verbalisiert, wobei über den gesamten Fragebogen einheitliche Formulierungen gewählt wurden. Zusätzlich standen den Befragten die Ausweichkategorien „Kann ich nicht beurteilen“ und „Keine Angabe“ zur Verfügung. Inhaltlich gliederte sich der Fragebogen in die folgenden sieben Themenblöcke:

- Block I: Angaben zur Einrichtung¹
- Block II: Stellensituation in der Einrichtung
- Block III: Einschätzungen zu aktuellen Entwicklungen in der OKJA
- Block IV: Einschätzungen zum Fachkräftemangel in der OKJA
- Block V: Erfahrungen mit Stellenausschreibungen und -besetzungen
- Block VI: Strategien der Personalgewinnung
- Block VII: Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten

Vor dem ersten inhaltlichen Frageblock wurde den Befragten zunächst eine kurze und thematisch passende Einstiegsfrage vorgelegt, um das Interesse an der Befragung zu wecken. Insgesamt wurden den Befragten 38 Fragen bzw. Item-Batterien vorgelegt. Zur Validierung des Erhebungsinstruments wurde der Fragebogen vor Beginn der Feldphase im Rahmen eines Pretests durch Expert*innen aus dem Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit getestet.

Der Standardisierungsgrad des Erhebungsinstruments ist insgesamt hoch. Zum Einsatz kamen vor allem Einzelauswahlfragen sowie Fragen mit der Möglichkeit der Mehrfachnennung. Neben einigen Fragen mit Freifeldern für konkrete Zahleneingaben, existiert im Fragebogen nur eine offene Frage, bei der die Befragten selbst einen kurzen Text eingeben konnten. Auch bei der Kategorie „Sonstiges“ wurde auf ein ergänzendes offenes Textfeld verzichtet, um den Aufwand im Rahmen des Auswertungsprozesses möglichst gering zu halten.

3.2.2 Feldzugang und Rücklauf

Die Online-Befragung richtete sich an Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit bundesweit. Der Feldzugang erfolgte über den Versand von Einladungslinks über vorhandene Verteilerlisten der bundesweiten Kinder- und Jugendarbeit. Zentral waren dabei die Verteiler der BAG OKJA und deren Landesuntergliederungen, der Mitglieder des Bundesnetzwerks Kinder- und Jugendarbeit sowie der Landesjugendämter und Landesministerien. Darüber hinaus wurden weitere spezifische Verteilerlisten der Kooperationspartner*innen (z. B. Beiratsmitglieder der Transferstelle EYWA, regionale Verteiler etc.) genutzt. Zusätzlich beworben wurde die Befragung auf Webseiten und Social-Media-Kanälen der Kinder- und Jugendhilfe. Bei Bundesländern, in denen der Rücklauf zunächst gering ausfiel, wurden persönliche Kontakte der Kooperationspartner*innen zur Bewerbung der Befragung genutzt. Durch die Verbreitung des universellen Zugangslinks zur Umfragemaske im Schneeballprinzip unterlag die

¹ Zu den allgemeinen Einrichtungsangaben wurden z. T. Formulierungen aus der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) übernommen (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).

Erreichbarkeit der Basis der adressierten Einrichtungen einer gewissen Zufälligkeit. Da sowohl die BAG OKJA mit ihren Landesuntergliederungen als auch die zentralen Stellen in den Landesjugendämtern bzw. Landesministerien eingebunden waren, ist jedoch von einer breiten Verteilung auszugehen. Diese Annahme bestätigt letztendlich der hohe Rücklauf.

Insgesamt lagen nach Beendigung der Feldphase 1.223 vollständig ausgefüllte Fragebögen aus allen Bundesländern vor. Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen sind dabei stärker als andere Bundesländer vertreten, was aufgrund der Größe der Bundesländer aber der realen Existenz von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in der bundesweiten Einrichtungslandschaft nahekommen dürfte. Viele Rückmeldungen gab es zudem aus den Stadtstaaten Hamburg und Berlin. Der Anteil der beteiligten Einrichtungen aus den östlichen Bundesländern einschließlich Berlin entspricht mit 23 % (281) nur einer Abweichung von zwei Prozentpunkten jener Verteilung, die auch die DJI-Jugendzentrumsbefragung feststellt (vgl. Mairhofer et al. 2022, 25 f.).

3.2.3 Datenaufbereitung und -auswertung

Nach Beendigung der Feldphase wurden die Rohdaten im ersten Schritt aus dem Befragungstool LimeSurvey in einen SPSS-Datensatz exportiert, wo diese weiter bereinigt und aufbereitet wurden. Hierzu zählt insbesondere der Ausschluss von Fällen bei unplausiblen Angaben zu spezifischen Fragen. Auf größere Bereinigungen wird im Zuge der Ergebnisdarstellung gesondert eingegangen. Danach erfolgten weitere Aufbereitungen der vorhandenen Variablen (z. B. Umpolen von Skalen, Berechnung neuer Variablen, Kategorisierung offener Nennungen, Zusammenfassung von Antwortkategorien). Im Rahmen der Datenaufbereitung wurden die Skalen grundsätzlich so gepolt, dass die höchste inhaltliche Ausprägung auch mit dem höchsten numerischen Wert einhergeht.

Alle Bereinigungen und Aufbereitungen wurden in SPSS in der Version 27 durchgeführt und sind in einer Auswertungssyntax dokumentiert. Nach Abschluss der Datenbereinigung- und -aufbereitung wurden deskriptive Auswertungen durchgeführt und auf dieser Basis entsprechende Ergebnisgrafiken in Excel erstellt.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist folgendes zu beachten:

- Mit Blick auf eine einfache Darstellung wurde sich dazu entschieden, alle Prozentangaben auf ganze Zahlen (d. h. ohne Nachkommastelle) zu runden. Aus diesem Grund kann es vorkommen, dass die Summe der Einzelwerte von 100 % abweicht.
- Bei Fragen mit der Möglichkeit der Mehrfachnennung sind jeweils „Prozent der Fälle“ dargestellt.

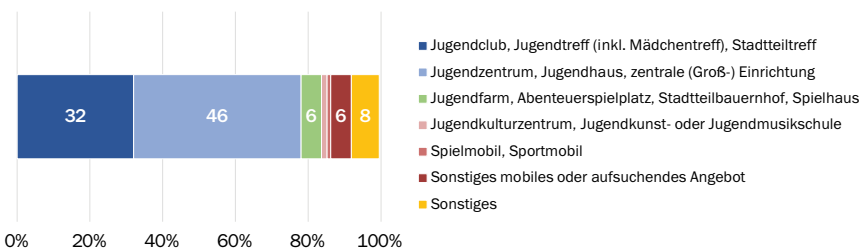
- Bei den Ergebnisgrafiken ist als Quellenangabe jeweils die Zahl der für die jeweilige Auswertung verwendbaren, vollständigen und plausiblen Fälle (N) angegeben. Diese Anzahl ist aufgrund von Filterführungen im Fragebogen und z. B. aufgrund des Ausschlusses unplausibler Nennungen nicht für alle Auswertungen gleich.

3.3 Erreichte Einrichtungen

Im Rahmen der Online-Befragung gingen bundesweit 1.223 Rückmeldungen aus der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ein. Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die strukturellen Voraussetzungen sowie relevante Charakteristika und Kennzahlen der befragten Einrichtungen gegeben. Hierzu zählen die Einrichtungsart, die Trägerform, das Bundesland sowie der Stadt- bzw. Gemeindetyp der Einrichtung. Darüber hinaus wird dargestellt, welche Funktionen die Ausfüllenden innerhalb ihrer Einrichtung innehaben.

Abbildung 3 zeigt die Verteilung nach der Einrichtungsart. Den größten Anteil stellen mit 46 % (565) die „Jugendzentren, Jugendhäuser und zentralen (Groß-)Einrichtungen“. Bei etwa einem Drittel (32 %, 395) der Einrichtungen handelt es sich um einen „Jugendclub, Jugendtreff (inkl. Mädchentreff, Stadtteiltreff)“. Die Kategorien „Sonstiges mobiles oder aufsuchendes Angebot“ sowie „Jugendfarm, Abenteuerspielplatz, Stadtteilbauernhof, Spielhaus“ sind mit jeweils 6 % (69) vertreten. Bei lediglich 2 % (19) der Einrichtungen handelt es sich um „Jugendkulturzentren bzw. Jugendkunst- oder Jugendmusikschulen“, bei 1 % (12) um ein „Spielmobil bzw. Sportmobil“. Von der Kategorie „Sonstiges“ machen insgesamt 8 % (94) Gebrauch.

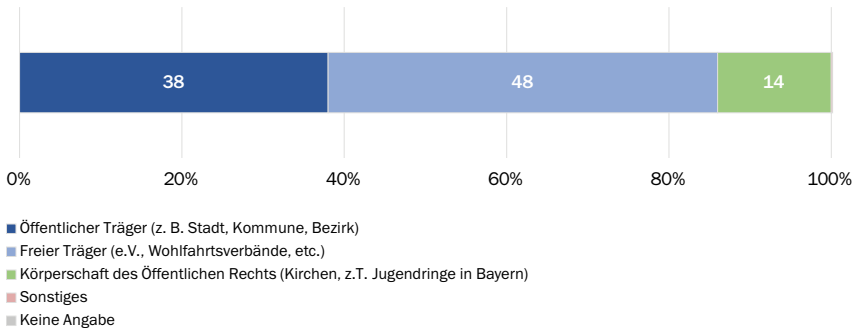
Abbildung 3: Art der Einrichtung (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Knapp die Hälfte der befragten Einrichtungen (48 %, 584) befindet sich in freier Trägerschaft, bei 38 % (459) steht hinter der Einrichtung ein öffentlicher Träger (vgl. Abbildung 4). 14 % (171) gehören zu einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts (Kirchen, z. T. Jugendringe in Bayern). Lediglich 1 % (8) nutzt die Kategorie „Sonstiges“, eine Einrichtung hat hierzu keine Angabe gemacht.

Abbildung 4: Träger der Einrichtung (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Es haben sich Einrichtungen aus allen Bundesländern an der Befragung beteiligt (vgl. Tabelle 1). Dabei ist Nordrhein-Westfalen mit 27 % (330) am stärksten vertreten. Auch Bayern (13 %, 160), Baden-Württemberg (9 %, 106) und Niedersachsen (8 %, 102) weisen größere Beteiligungsanteile als die anderen Bundesländer auf, was aufgrund ihrer Größe jedoch der realen Existenz von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in der bundesweiten Einrichtungslandschaft nahekommen dürfte. Ebenfalls sind die Stadtstaaten Hamburg (7 %, 87) und Berlin (7 %, 85) stark vertreten.

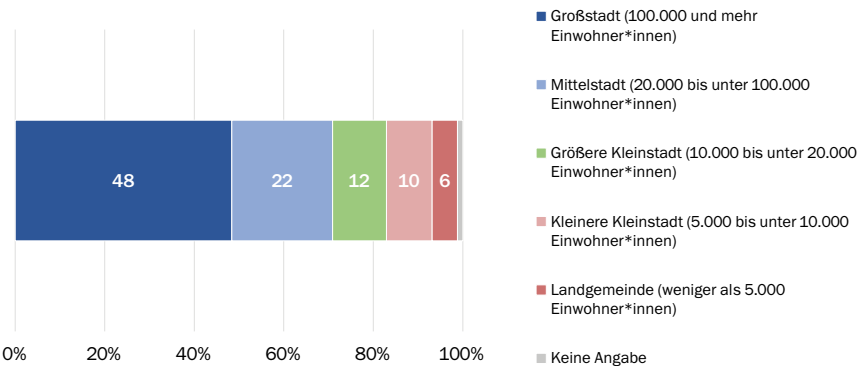
Tabelle 1: Einrichtungen differenziert nach Bundesland

Bundesland	Häufigkeit	In Prozent
Baden-Württemberg	106	9 %
Bayern	160	13 %
Berlin	85	7 %
Brandenburg	26	2 %
Bremen	3	0 %
Hamburg	87	7 %
Hessen	64	5 %
Mecklenburg-Vorpommern	24	2 %
Niedersachsen	102	8 %
Nordrhein-Westfalen	330	27 %
Rheinland-Pfalz	29	2 %
Saarland	4	0 %
Sachsen	44	4 %
Sachsen-Anhalt	61	5 %
Schleswig-Holstein	57	5 %
Thüringen	41	3 %
GESAMT	1.223	100 %

Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Einrichtungen nach Stadt- bzw. Gemeindetyp. Etwas weniger als die Hälfte (48 %, 592) der beteiligten Einrichtungen befindet sich in Großstädten mit 100.000 und mehr Einwohnenden, etwa ein Viertel (22 %, 275) in Mittelstädten zwischen 20.000 und bis unter 100.000 Einwohnenden, 12 % (147) in größeren Kleinstädten zwischen 10.000 und bis unter 20.000 Einwohnenden, 10 % (125) in kleineren Kleinstädten zwischen 5.000 und bis unter 10.000 Einwohnenden und 6 % (69) in Landgemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnenden. 1 % (15) der Einrichtungen hat zu ihrem Stadt- bzw. Gemeindetyp keine Angabe gemacht.

Abbildung 5: Stadt- bzw. Gemeindetyp (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Eine deutliche Mehrheit von 60 % (734) der Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, kategorisiert sich als Einrichtungsleitung, weitere 30 % (371) als (andere) pädagogische Fachkraft. Alle anderen abgefragten Funktionen sind deutlich seltener vertreten (Verwaltungsfachkräfte 2 % [22], Sonstiges 8 % [94]).

4 Ergebnisse der bundesweiten Befragung

4.1 Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen

4.1.1 Beschäftigte, Befristungen, Voll- und Teilzeitstellen

In den befragten Einrichtungen sind im Durchschnitt 3,3 pädagogische Fachkräfte tätig (vgl. Tabelle 2). Dieser Wert basiert auf insgesamt 1190 gültigen Nennungen zu dieser Frage. Wurde angegeben, dass in der Einrichtung mindestens eine pädagogische Fachkraft tätig ist, so wurde im Anschluss die Frage gestellt, wie viele von ihnen befristet tätig sind. Insgesamt liegen hierzu 1163 gültige Nennungen vor. Durchschnittlich sind in den Einrichtungen 0,6 pädagogische Fachkräfte befristet tätig.

Des Weiteren wurde gefragt, wie viele pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in Teilzeit, d.h. mit weniger Arbeitsstunden pro Woche als bei einer Vollzeitstelle, tätig sind. Hierzu gab es von 1171 Einrichtungen gültige Rückmeldungen: Im Durchschnitt sind in den Einrichtungen 1,9 pädagogische Fachkräfte in Teilzeit tätig.

Tabelle 2: Mittelwerte: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung (Gesamt; mit Befristung und in Teilzeit)

	n	Mittelwert
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung	1190	3,3
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung mit Befristung	1163	0,6
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in Teilzeit	1171	1,9

Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA.

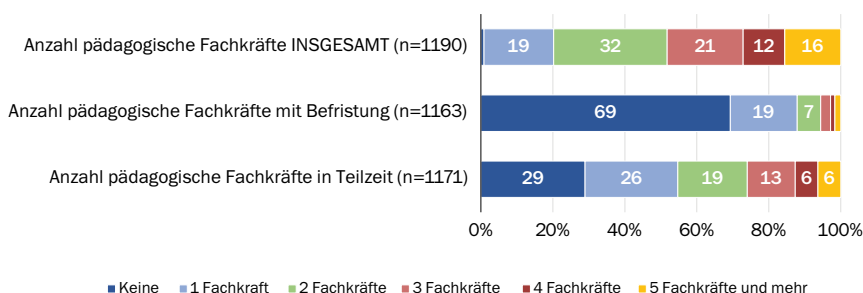
Abbildung 6 gibt einen Überblick über die prozentuale Verteilung nach Kategorisierung der Daten. Daraus wird ersichtlich, dass lediglich 1 % (10) der Einrichtungen angeben, dass bei ihnen keine pädagogischen Fachkräfte tätig sind. Bei knapp einem Fünftel (19 %, 231) der Einrichtungen wird eine, bei knapp einem Drittel (32 %, 375) werden zwei, bei einem weiteren Fünftel (21 %, 251) drei und bei 12 % (138) vier pädagogische Fachkräfte beschäftigt. Fünf oder mehr Fachkräfte finden sich in 16 % (185) der Einrichtungen.

Etwas mehr als zwei Drittel (69 %, 806) derjenigen Einrichtungen, die angegeben haben, dass bei ihnen pädagogische Fachkräfte tätig sind, beschäftigen keine Fachkräfte mit Befristung. 19 % (216) geben an, dass eine Fachkraft und 7 % (76), dass zwei Fachkräfte befristete Stellen innehaben. Dass mehr als zwei Fachkräfte

in der Einrichtung befristet tätig sind, wird hingegen lediglich von einer Minderheit angegeben.

Etwas differenzierter fällt die Betrachtung mit Blick auf eine Tätigkeit in Teilzeit aus: Etwas weniger als ein Drittel (29 %, 339) der Einrichtungen, die angegeben haben, dass bei ihnen pädagogische Fachkräfte tätig sind, beschäftigt keine von diesen in Teilzeit. Etwa ein Viertel (26 %, 302) der Einrichtungen hat eine in Teilzeit tätige pädagogische Fachkraft, bei 19 % (226) sind es zwei, bei 13 % (156) drei, bei 6 % (74) und bei weiteren 6 % (74) sogar fünf Fachkräfte und mehr.

Abbildung 6: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung – kategorisiert (in Prozent)

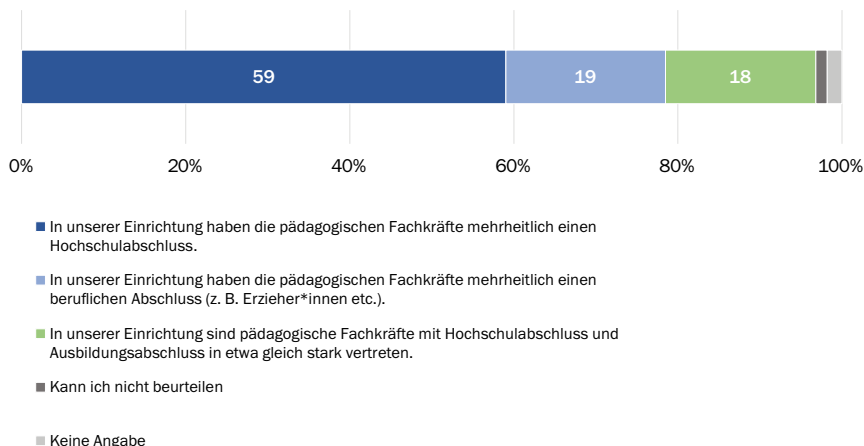


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA. Die Fragen zur Anzahl pädagogischer Fachkräfte mit Befristung bzw. in Teilzeit, wurden nur gestellt, wenn zuvor angegeben wurde, dass in der Einrichtung aktuell mind. eine pädagogische Fachkraft tätig ist.

4.1.2 Qualifikation des Personals

Die Mehrheit der Einrichtungen (59 %, 722) gibt an, dass die pädagogischen Fachkräfte in der eigenen Einrichtung mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben. Dagegen teilen 19 % (238) mit, dass mehrheitlich ein beruflicher Abschluss (z. B. als Erzieher*in) vorliegt. Bei 18 % (224) der Einrichtungen sind beide Gruppen in etwa gleich stark vertreten. 1 % (17) der Einrichtungen kann dies nicht beurteilen, 2 % (22) machen hierzu keine Angabe (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Qualifikation des Personals (in Prozent)



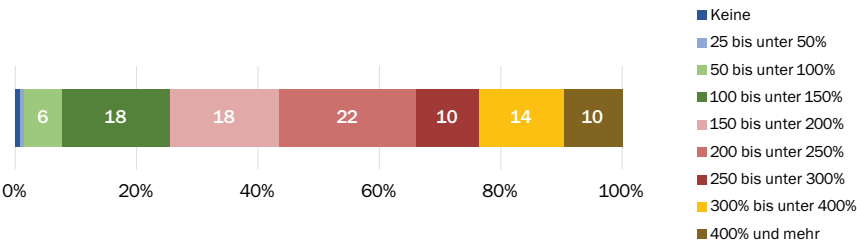
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

4.1.3 Stellenvakanzen und Stellenwechsel

Abbildung 8 gibt einen Überblick über die zur Verfügung stehenden pädagogischen Fachkraftstellen in den Einrichtungen, wenn alle Stellen besetzt sind.² Lediglich 1 % (7) der Einrichtungen geben an, dass ihnen grundsätzlich keine Fachkraftstellen zur Verfügung stehen. Auch ein besonders niedriger Stellenanteil von 25 bis unter 50 % (1 %, 7) bzw. 50 bis unter 100 % (6 %, 60) kommt unter den Einrichtungen nur vereinzelt vor. Nahezu ein Fünftel (18 %, 168) der Einrichtungen gibt an, dass ihnen ein Stellenanteil von 100 bis unter 150 % zur Verfügung steht, bei weiteren 18 % (171) sind es 150 bis unter 200 %, bei 22 % (213) 200 bis unter 250 %, bei 10 % (99) 250 bis unter 300 %, bei 14 % (132) 300 bis unter 400 % und bei 10 % (91) sogar 400 % oder mehr. Insgesamt weisen die Einrichtungen im Durchschnitt einen Stellenanteil von 223,7 % auf.

² Bei dieser Frage gilt es zu berücksichtigen, dass eine Reihe von Befragten fälschlicherweise hier die Anzahl an Fachkräften und nicht die Anzahl an Fachkraftstellen angegeben hat. Aus diesem Grund wurden Fälle mit unplausiblen Nennungen (hier: Nennungen größer 0 und unter 25 %) von der Analyse ausgeschlossen. Insgesamt standen für die Auswertungen noch 948 Fälle zur Verfügung.

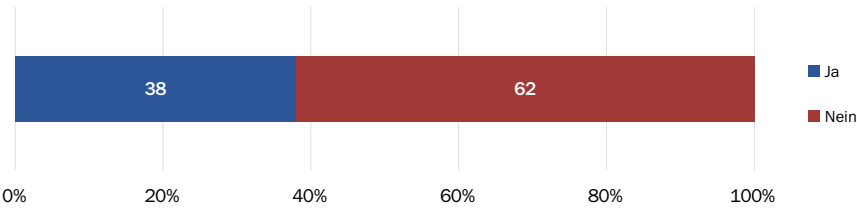
Abbildung 8: Fachkraftstellen, die in der Einrichtung zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=948).

Abbildung 9 zeigt, dass es in insgesamt 38 % (349) der Einrichtungen aktuell unbesetzte Stellen gibt, während dies bei 62 % (573) der Einrichtungen nicht der Fall ist.³

Abbildung 9: Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)

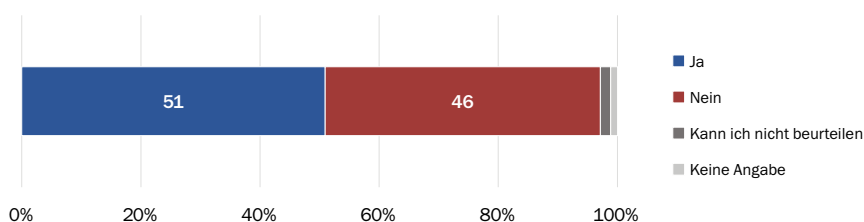


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen, denen Fachkraftstellen zur Verfügung stehen (n=922). 19 Einrichtungen haben hierzu keine Angabe gemacht.

Aus der Hälfte der Einrichtungen (51 %, 623) wird zurückgemeldet, dass es in den letzten zwölf Monaten pädagogische Fachkraftstellen gab, die länger als einen Monat nicht besetzt waren (vgl. Abbildung 10). 46 % (565) geben an, dass dies in ihrer Einrichtung nicht der Fall war. 2 % (21) können dies nicht beurteilen, 1 % (14) macht keine Angabe.

3 Bei der offenen Abfrage der unbesetzten Fachkraftstellen kam es zu einer Häufung unplausibler Angaben. Aus diesem Grund musste die Auswertung limitiert erfolgen, sodass im Resultat lediglich zwischen dem aktuellen Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein unbesetzter Stellen differenziert werden kann.

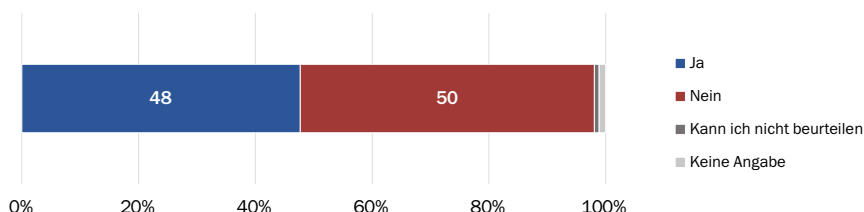
Abbildung 10: Gab es in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkraftstellen, die länger als einen Monat nicht besetzt waren? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

In etwa der Hälfte (48 %, 583) der beteiligten Einrichtungen haben in den letzten zwölf Monaten⁴ pädagogische Fachkräfte aus unterschiedlichen Gründen die Einrichtung verlassen. Auf die andere Hälfte der Einrichtungen (50 %, 616) trifft dies nicht zu. 1 % (10) konnte dies nicht beurteilen und 1 % (14) hat hierzu keine Angabe gemacht (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Haben in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

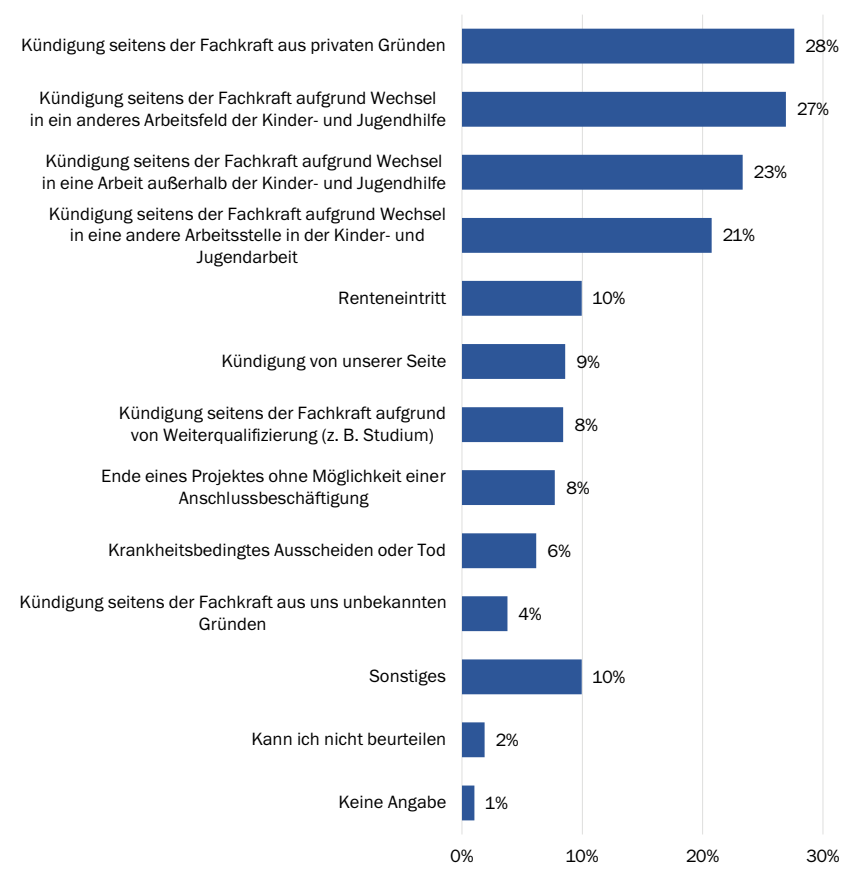
Diejenigen 583 Einrichtungen, aus denen zurückgemeldet wurde, dass in den letzten zwölf Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben, wurden nach den Gründen dafür befragt. Diese sind in Abbildung 12 dargestellt. Dabei hatten die Befragten die Möglichkeit, mehrere der vorgelegten Gründe auszuwählen. Mit 28 % (161) wird am häufigsten zurückgemeldet, dass private Gründe der Person eine Rolle spielten, gefolgt von 27 % (157) der Einrichtungen, die zurückmelden, dass die Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe die Stelle verlassen hat. Ebenfalls von jeweils mehr als einem Fünftel der Einrichtungen benannt wird

4 Das relativ kurz gewählte Zeitfenster von 12 Monaten sollte gewährleisten, dass aus möglichst vielen Einrichtungen Rückmeldungen hierzu erfolgen können. Da von starken Personalwechseln in den Einrichtungen ausgegangen wurde, sollte sichergestellt werden, dass die Befragten zu dieser Thematik auskunftsfähig sind.

die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein Arbeitsfeld außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe (23 %, 136) bzw. in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit (21 %, 121).

In 10 % (58) der Einrichtungen spielte der Renteneintritt eine Rolle. Von 9 % (50) der Einrichtungen wird als Grund die Kündigung durch den Arbeitgeber und in jeweils 8 % das Ende eines Projektes ohne Möglichkeit der Anschlussbeschäftigung (45) bzw. eine Kündigung der Fachkraft aufgrund von Weiterqualifizierung (49) benannt. 6 % (36) der Einrichtungen geben als Grund ein krankheitsbedingtes Ausscheiden oder den Tod an. Weitere 10 % (58) machen von der Kategorie „Sonstiges“ Gebrauch, ein ernstzunehmender Wert, der auf Basis der vorliegenden Daten jedoch nicht weiter aufgeschlüsselt werden kann.

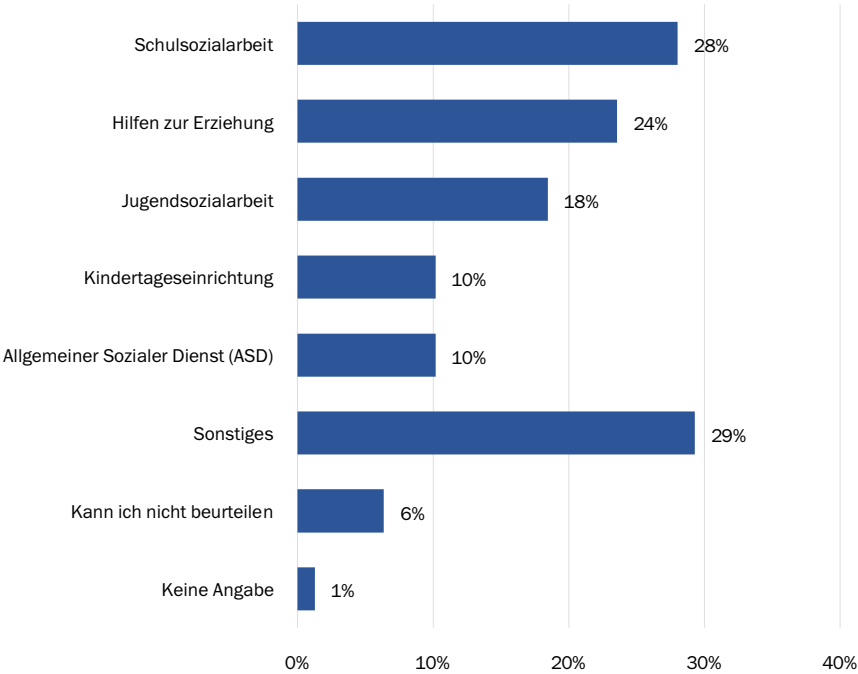
Abbildung 12: Sie haben angegeben, dass in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen haben. Was waren Ihnen bekannte Gründe dafür? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, bei denen in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben (n=583). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

Um etwas darüber zu erfahren, inwieweit zwischen der Kinder- und Jugendarbeit und anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe Konkurrenzen um Fachkräfte bestehen, wurden diejenigen 157 Einrichtungen, die angegeben haben, dass aus ihrer Einrichtung in ein anderes Feld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt wurde, danach befragt, um welches Feld es sich dabei handelte. Bei Möglichkeit der Mehrfachnennung haben hier 28 % (44) angegeben, dass dies die Schulsozialarbeit sei. Interessant ist, dass die Schulsozialarbeit auch in den vorausgegangenen Workshops und Fachdiskursen in diesem Zusammenhang häufiger thematisiert wurde. Das Feld weise eine bessere Bezahlung und geregeltere und damit familienfreundlichere Arbeitszeiten auf, wurde dort festgestellt. Zu 24 % (34) werden die Hilfen zur Erziehung und zu 18 % (29) die Jugendsozialarbeit benannt. Kindertageseinrichtungen und der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) werden von jeweils 10 % (16) benannt. Die Kategorie „Sonstiges“ wurde von 29 % (26) der Einrichtungen gewählt, wobei offenbleibt, welche Felder sich konkret hinter dieser Zahl verbergen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Sie haben angegeben, dass pädagogische Fachkräfte aus Ihrer Einrichtung in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt sind. In welches Arbeitsfeld wurde gewechselt? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, bei denen Fachkräfte aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gekündigt haben (n=157). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

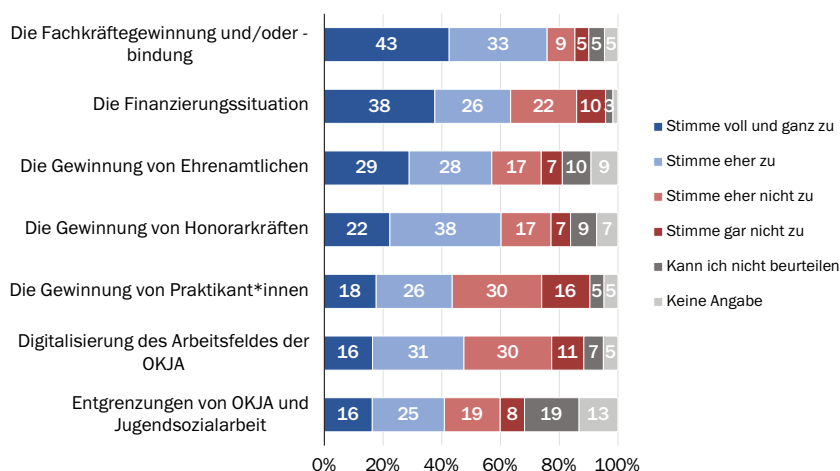
4.2 Entwicklungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

4.2.1 Aktuelle Herausforderungen und Themen

In einem weiteren Befragungsblock wurden die aktuellen Herausforderungen, Themen und Entwicklungen in den Einrichtungen thematisiert. Zunächst wurden die Befragten gebeten, auf einer Skala von „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme gar nicht zu“ anzugeben, inwieweit verschiedene Aspekte aktuell eine Herausforderung für die eigene Einrichtung darstellen. Insgesamt erhalten alle abgefragten Aspekte hohe Zustimmungswerte (vgl. Abbildung 14). Der Aspekt Fachkräftegewinnung und/oder -bindung erreicht die höchsten Zustimmungswerte. Insgesamt 43 % (520) stimmen voll und ganz, weitere 33 % (408) eher zu. Dahinter folgt die Finanzierungssituation mit 38 % (460) der Einrichtungen, die voll und ganz und 26 % (316), die eher zustimmen. Auch die Gewinnung von Ehrenamtlichen und Honorarkräften wird jeweils von der überwiegenden Mehrheit als aktuell herausfordernd wahrgenommen. Mit Blick auf die Ehrenamtlichen stimmen insgesamt 57 % (697) voll und ganz bzw. eher zu, mit Blick auf die Honorarkräfte sind dies 60 % (736). Bei allen anderen Aspekten fallen die Zustimmungswerte etwas geringer aus, liegen aber insgesamt auf einem hohen Niveau. Etwas in den Hintergrund rückt das Thema „Entgrenzungen zwischen Offener Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit“. Hier votieren lediglich 16 % (200) Einrichtungen mit „Stimme voll und ganz zu“, jedoch noch ein Viertel (25 %, 300) mit „Stimme eher zu“. Auffällig bei diesem Aspekt ist, dass ein knappes Fünftel (19 %, 227) keine Beurteilung abgeben konnte und weitere 13 % (162) der Einrichtungen keine Angabe gemacht haben.

Abbildung 14: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende Aspekte stellen für unsere Einrichtung aktuell eine Herausforderung dar:

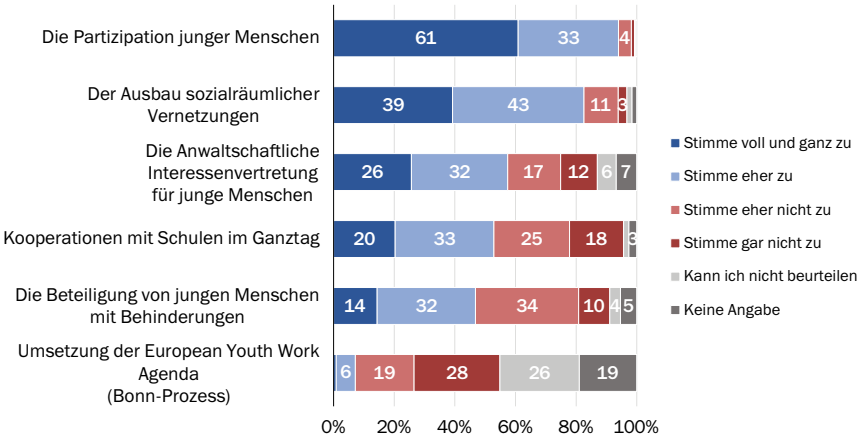


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Des Weiteren konnten die Befragten im Rahmen dieses Frageblocks angeben, welche Aspekte aktuell von ihrer Einrichtung bewusst vorangetrieben werden (vgl. Abbildung 15). Hier erhält die Partizipation junger Menschen die höchsten Zustimmungswerte. 61 % (745) stimmen voll und ganz und weitere 33 % (404) eher zu. Ebenfalls starke Zustimmung erhielt der Ausbau der sozialräumlichen Vernetzung: Hier stimmen 39 % (480) voll und ganz und weitere 43 % (530) eher zu. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen meldet zudem zurück, dass sie aktuell die anwaltschaftliche Interessenvertretung (58 %, 702) bzw. die Kooperation mit Schulen im Ganztag (53 %, 647) bewusst vorantreiben. Die Beteiligung von jungen Menschen mit Behinderung spielt für 46 % (572) eine wichtige Rolle. Die Umsetzung der European Youth Work Agenda (EYWA) bzw. des Bonn-Prozesses ist lediglich für eine Minderheit der Einrichtungen ein Thema. Lediglich 1 % (11) der Einrichtungen stimmt voll und ganz zu, dass sie diese aktuell bewusst vorantreiben, 6 % (77) stimmen hier zumindest eher zu. Auffällig ist, dass nahezu die Hälfte der Befragten keine Einschätzung hierzu abgibt: 26 % (320) können diesen Aspekt nicht beurteilen, 19 % (232) machen keine Angabe.

Abbildung 15: Aspekte, die bewusst vorangetrieben werden (in Prozent)

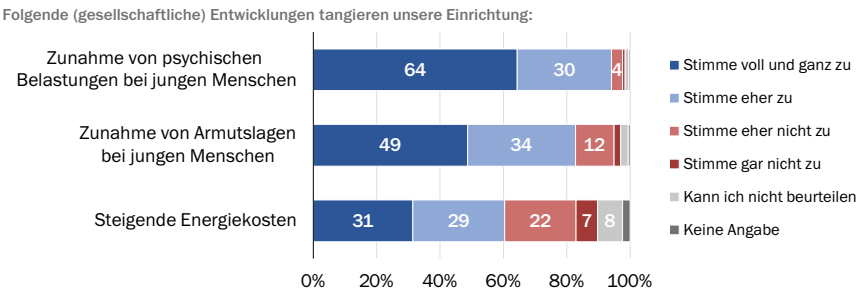
Folgende Aspekte werden von unserer Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben:



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Eine gesellschaftliche Entwicklung, die die Einrichtungen aktuell besonders tangiert, ist die Zunahme psychischer Belastungen junger Menschen (vgl. Abbildung 16). Insgesamt stimmen diesem Aspekt 64 % (787) voll und ganz und weitere 30 % (364) eher zu. Auch einer Tangierung durch die Zunahme von Armutslagen bei jungen Menschen (83 %, 1012) und steigenden Energiekosten (60 %, 739) stimmen die Einrichtungen mehrheitlich zu.

Abbildung 16: Gesellschaftliche Entwicklungen, welche die Einrichtung tangieren (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

4.2.2 Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte

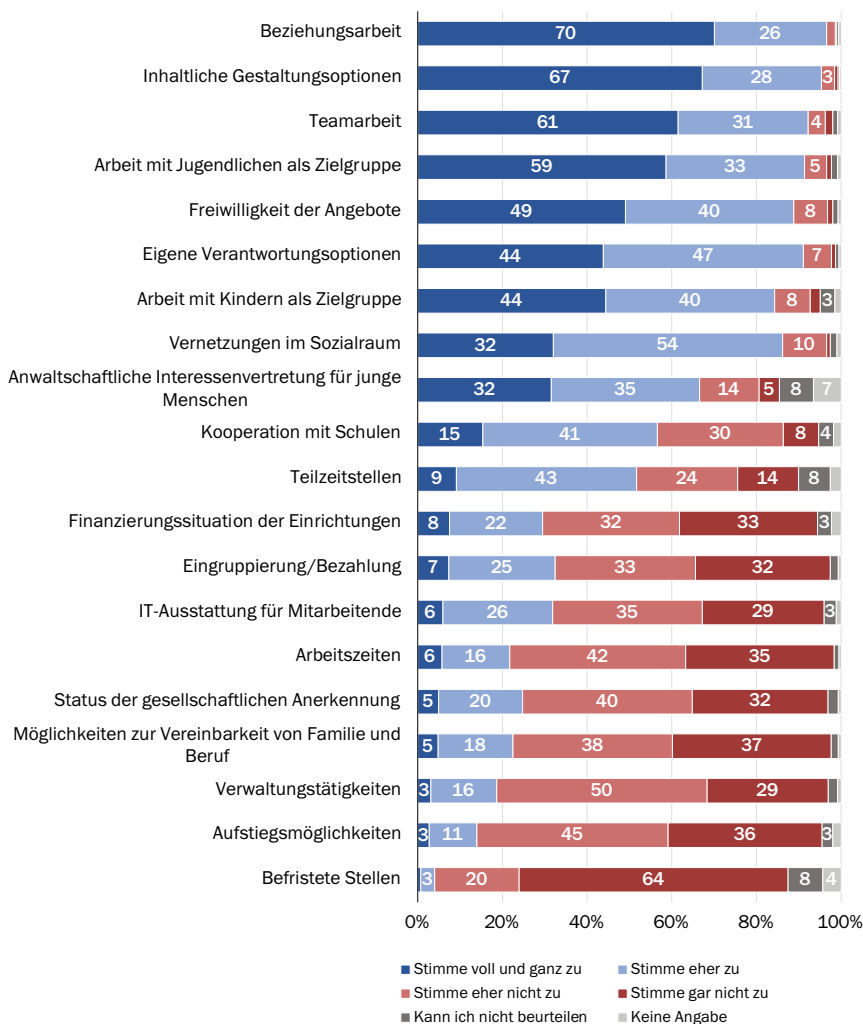
Eine große Rolle in den Diskussionen zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit spielt die Frage nach der Attraktivität des Arbeitsfeldes als Arbeitsplatz. Daher wurde auch dieser Komplex im Rahmen der Befragung behandelt. Um herauszuarbeiten, welche Aspekte das Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit für pädagogische Fachkräfte eher attraktiv oder unattraktiv machen, wurden den Einrichtungen verschiedene Aspekte zur Einschätzung vorgelegt. Die Befragten konnten jeweils angeben, inwieweit der jeweilige Aspekt in seiner jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit aus ihrer Sicht attraktiv bzw. unattraktiv macht (vgl. Abbildung 17). Als am attraktivsten wird der Aspekt der Beziehungsarbeit

ge votet. Insgesamt 70 % (857) stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass diese das Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit für pädagogische Fachkräfte attraktiv macht, weitere 26 % (324) stimmen eher zu. Hohe Zustimmungswerte in Bezug auf die Attraktivität erhalten darüber hinaus die Aspekte „Inhaltliche Gestaltungsoptionen“ (95 %, 1166), „Teamarbeit“ (92 %, 1128), „Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe“ (92 %, 1117), „Freiwilligkeit der Angebote“ (89 %, 1086), „Eigene Verantwortungsoptionen“ (91 %, 1114), „Arbeit mit Kindern als Zielgruppe“ (84 %, 1031) sowie „Vernetzungen im Sozialraum“ (86 %, 1054). Hierbei ist interessant, dass die Arbeit mit Jugendlichen offenbar attraktiver erscheint als die Arbeit mit Kindern. In Anbetracht dessen, dass Kinder für die Kinder- und Jugendarbeit immer relevanter werden, wäre es für zukünftige Studien interessant zu erörtern, worin die Gründe hierfür bestehen.

Jeweils noch mehr als die Hälfte der Einrichtungen stimmt voll und ganz bzw. eher zu, dass die anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen (67 %, 814), Kooperationen mit Schulen (57 %, 692) sowie Teilzeitstellen (52 %, 632) das Arbeitsfeld attraktiv machen. Bei diesen Aspekten wird deutlich, dass die Einschätzungen der Befragten auseinandergehen. Interessant ist beispielsweise, dass Teilzeitstellen grundsätzlich auch zur Attraktivität beitragen können.

Alle anderen Aspekte erhalten lediglich durch eine Minderheit Zustimmung: Ein großes Attraktivitätsproblem stellen nach Einschätzung der Befragten vor allem die befristeten Stellen dar (Zustimmung: 4 %, 49). Aber auch die Aufstiegsmöglichkeiten (Zustimmung: 14 %, 171), Verwaltungstätigkeiten (Zustimmung: 19 %, 228), die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Zustimmung: 23 %, 275), der Status der gesellschaftlichen Anerkennung (Zustimmung: 25 %, 303), die Arbeitszeiten (Zustimmung: 22 %, 266), die IT-Ausstattung für Mitarbeitende (Zustimmung: 32 %, 390), die Eingruppierung bzw. Bezahlung (Zustimmung: 32 %, 397) sowie die Finanzierungssituation der Einrichtungen (Zustimmung: 30 %, 361) tragen nach Einschätzung der Befragten offenbar nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes bei. Die zuletzt benannten Aspekte stellen somit aktuelle Problematiken dar. Bei der Frage, wie neue Fachkräfte gewonnen werden können, sollten sie in den Blick genommen und über Veränderungen nachgedacht werden.

Abbildung 17: Attraktive Aspekte des Arbeitsfeldes für pädagogische Fachkräfte (in Prozent):



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

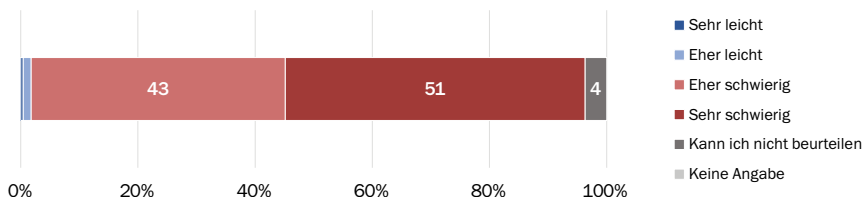
4.3 Einschätzungen zum Fachkräftemangel und dessen Auswirkungen

4.3.1 Einschätzungen zur Fachkräftesituation

Von Interesse war in der Erhebung, wie insgesamt die Situation in Deutschland eingeschätzt wird, pädagogische Fachkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten

und Kompetenzen zu gewinnen (vgl. Abbildung 18). Der größte Teil der Befragten bewertet die Gewinnung von Fachkräften als sehr schwierig (51 %, 626) oder als eher schwierig (43 %, 530).

Abbildung 18: Einschätzung Situation in der OKJA in Deutschland momentan insgesamt ein, pädagogische Fachkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1.223).

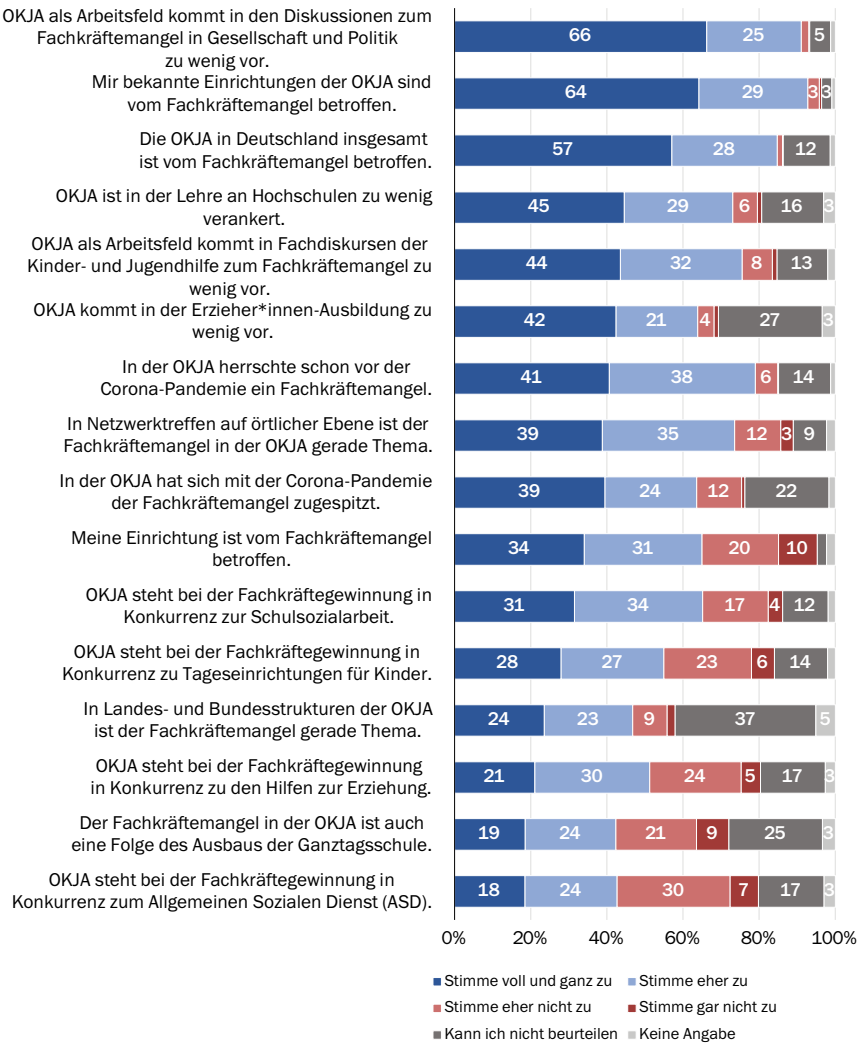
Weiter konnten die Befragten angeben, inwieweit sie Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zustimmen oder nicht zustimmen (vgl. Abbildung 19). Allen Aussagen wird häufiger zugestimmt als nicht zugestimmt und die meisten Items erhalten sehr hohe Zustimmungswerte. Eine besonders hohe Zustimmung zeigt sich bei den Aussagen „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ (Zustimmung voll und ganz: 66 % [810], eher: 25 % [304]). „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“ (64 % [785] stimmen voll und ganz zu, 29 % [350] stimmen eher zu). Mehr als die Hälfte der Befragten (57 %, 698) stimmt voll und ganz zu, dass die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist, 28 % (339) stimmen dem eher zu.

Eine deutliche Zustimmung durch die Mehrheit von mindestens bzw. knapp zwei Drittel bis zu drei Viertel der Befragten erhalten auch die Aussagen „OKJA als Arbeitsfeld kommt in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vor“, „OKJA kommt in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vor“, „In Netzwerktreffen auf örtlicher Ebene ist der Fachkräftemangel in der OKJA gerade Thema“, „In der OKJA hat sich mit der Corona-Pandemie der Fachkräftemangel zugespitzt“, „In der OKJA herrschte schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel“ und „OKJA ist in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert“. Etwas weniger Zustimmung erhalten die Aussagen „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu Tageseinrichtungen für Kinder“, „Meine Einrichtung ist vom Fachkräftemangel betroffen“, „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit“, „In Landes- und Bundesstrukturen der OKJA ist der Fachkräftemangel gerade Thema“ und „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu den Hilfen zur Erziehung“. Der Aussage „Der Fachkräftemangel in der OKJA ist auch eine Folge des Ausbaus der Ganztagschule“ und „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung

in Konkurrenz zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD)“ stimmen die Befragten am seltensten zu.

Mehr als ein Drittel der Befragten (37 %, 452) gibt an nicht beurteilen zu können, ob der Fachkräftemangel in Landes- und Bundesstrukturen der OKJA gerade Thema ist. Weitere 5 % (62) machen keine Angabe. Diese Werte stimmen nachdenklich.

Abbildung 19: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)

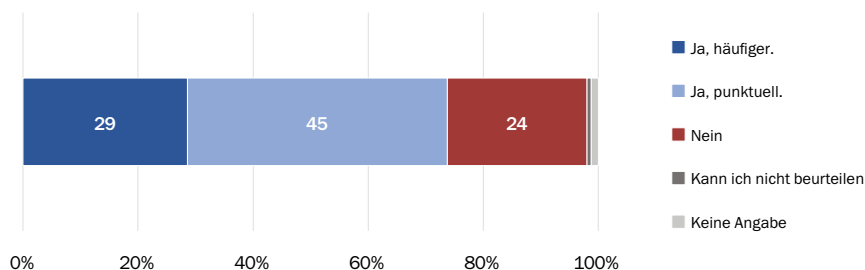


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

4.3.2 Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten

In Hinblick auf Auswirkungen des Fachkräftemangels sind in den Workshops besonders die Öffnungszeiten in den Fokus gerückt worden, sodass in der Erhebung genau danach gefragt wurde. 29 % (350) der Einrichtungen geben an, dass in den vergangenen 12 Monaten die Öffnungszeiten aufgrund von nicht vorhandenem Personal häufig gekürzt werden mussten (vgl. Abbildung 20). Neben unbesetzten Stellen können auch Krankheit, Elternzeit oder anders bedingte Personalengpässe dabei eine Rolle einnehmen. Weitere 45 % (552) geben an, dass das punktuell geschehen musste. Nur in 24 % (297) der Einrichtungen wird mit „Nein“ geantwortet. Diese Antworten verdeutlichen, dass die Fachkräftesituation in den Einrichtungen dazu führt, dass gesetzliche Leistungen, auf die junge Menschen laut § 11 SGB VIII ein Anrecht haben, zurückgefahren werden.

Abbildung 20: Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten Ihrer Einrichtung kürzen müssen? (in Prozent)



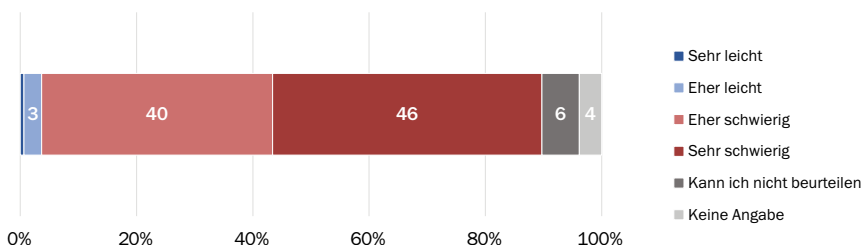
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

4.4 Fachkräftegewinnung und Strategien gegen den Fachkräftemangel

4.4.1 Situation bei der Besetzung von vakanten Stellen

Mit diesem Fragenblock wurde in den Fokus genommen, wie die Situation bei der Besetzung von vakanten Stellen zu beurteilen ist. Danach gefragt, wie leicht oder schwierig es spezifisch für die jeweilige Einrichtung ist, pädagogische Fachkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen, zeigt sich die derzeit herausfordernde Lage. 46 % (566) geben an, dass dies sehr schwierig sei, 40 % (486), dass dies eher schwierig sei. 10 % (126) können das nicht beurteilen oder machen keine Angabe (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Wie schwierig bzw. leicht ist es momentan für Ihre Einrichtung, pädagogische Fachkräfte mit den für die Arbeit in Ihrer Einrichtung notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Differenzierter wurde dann nach der Besetzung unterschiedlicher Stellenarten in den letzten 12 Monaten gefragt. Unterschieden wurden Voll- und Teilzeitstellen, befristete und unbefristete Stellen sowie Stellen für Erzieher*innen und Stellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagoge*innen. Bei diesen Fragen haben ungewöhnlich viele Befragte mit „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ geantwortet. Weiterhin wurden jeweils in einem großen Teil der Einrichtungen die jeweiligen Stellenarten nicht ausgeschrieben. Das verzerrt die weiteren Einschätzungen, so dass an dieser Stelle die Auswertungsgrafik abgebildet, aber keine textliche Auswertung vorgenommen wird (vgl. Abbildung 22). Es zeigt sich aber, dass eher die Tendenz festzustellen ist, dass die Besetzung der Stellen insgesamt deutlich häufiger als „eher schwierig“ oder „sehr schwierig“ eingestuft wurde, denn als „eher leicht“ oder „sehr leicht“.

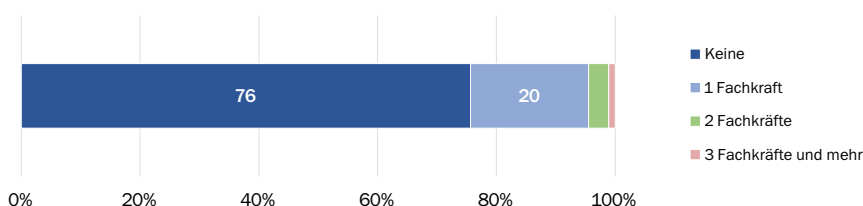
Abbildung 22: Wie schwierig bzw. leicht war es in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung die folgenden Stellenarten zu besetzen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Temporäre Stellenvakanzen können auch durch den Rechtsanspruch auf Elternzeit entstehen (vgl. Abbildung 23). In 76 % (907) der Einrichtungen war das in den letzten 12 Monaten nicht der Fall. In den anderen 24 % (292) der Einrichtungen wurde durch ein, zwei oder drei Fachkräfte Elternzeit in Anspruch genommen.

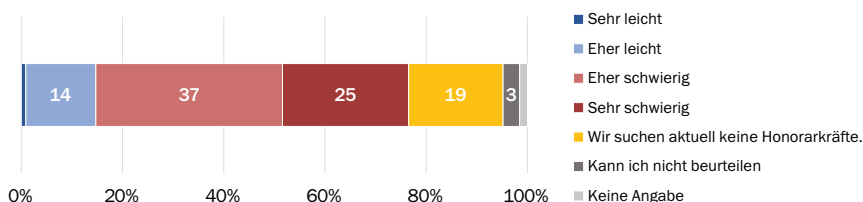
Abbildung 23: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitanträge genutzt haben – kategorisiert (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=1199).

In den Mitarbeiter*innenteams in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit stellen Honorarkräfte eine wichtige Größe dar. Insofern wurde auch danach gefragt, wie leicht oder schwierig aktuell Honorarkräfte zu finden sind (vgl. Abbildung 24). Auch hier zeigt sich eine eher angespannte Lage. 25 % (305) bewerten es als sehr schwierig, aktuell Honorarkräfte für die eigene Einrichtung zu finden. 37 % (451) bewerten das als eher schwierig, nur 14 % (169) als eher leicht. Lediglich 1 % (11) bewertet dies als „sehr leicht“. 19 % (228) der Einrichtungen geben an, aktuell keine Honorarkräfte zu suchen.

Abbildung 24: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent)

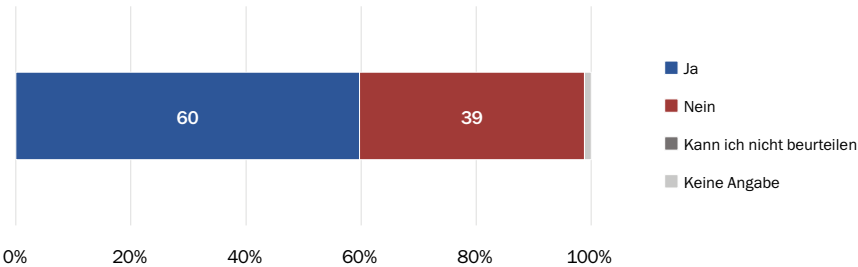


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

4.4.2 Stellenausschreibungen und Bewerbungslage

Erfahrungen mit Stellenausschreibungen und der daraus folgenden Bewerbungslage haben einen weiteren Teil der Befragung ausgemacht. Zunächst wurde danach gefragt, ob in den jeweiligen Einrichtungen in den letzten 12 Monaten eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben wurde. 60 % (732) der Einrichtungen haben diese Frage mit „ja“ beantwortet, 39 % (472) mit „nein“ (vgl. Abbildung 25).

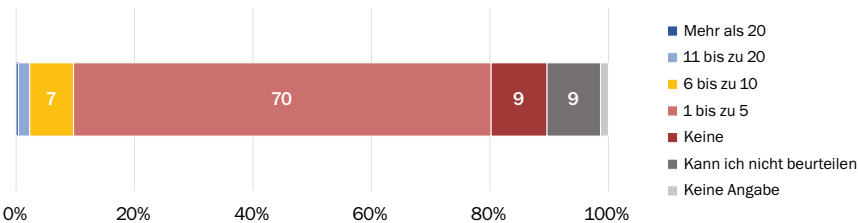
Abbildung 25: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

Die 60 % der Einrichtungen, in denen in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben wurde, sind weiter befragt worden. Zunächst interessierte, wie viele Bewerbungen auf die letzte Stellenausschreibung eingegangen sind (vgl. Abbildung 26). 9 % (66) können das nicht beurteilen. Die Mehrzahl der Einrichtungen gibt an, dass lediglich zwischen 1 bis 5 Bewerbungen eingegangen sind (70 %, 516). In 9 % (69) der Einrichtungen ist gar keine Bewerbung eingetroffen. In 7 % (54) der Einrichtungen sind zwischen 6 und 10 Bewerbungen eingegangen, zwischen 11 und 20 Bewerbungen waren es lediglich bei 2 % (14) der Einrichtungen.

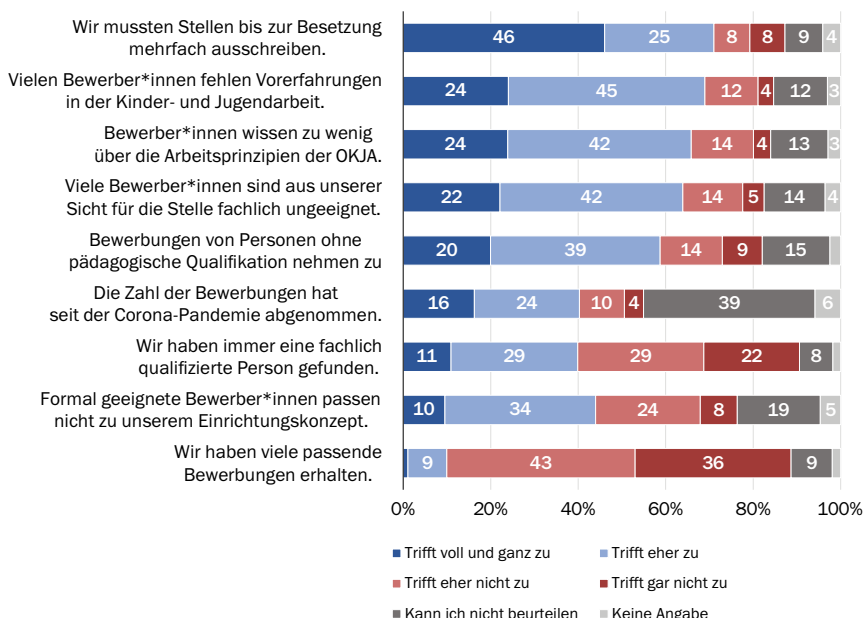
Abbildung 26: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=732).

Weitergehend wurde nach den Erfahrungen in den Ausschreibungsverfahren gefragt (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent)

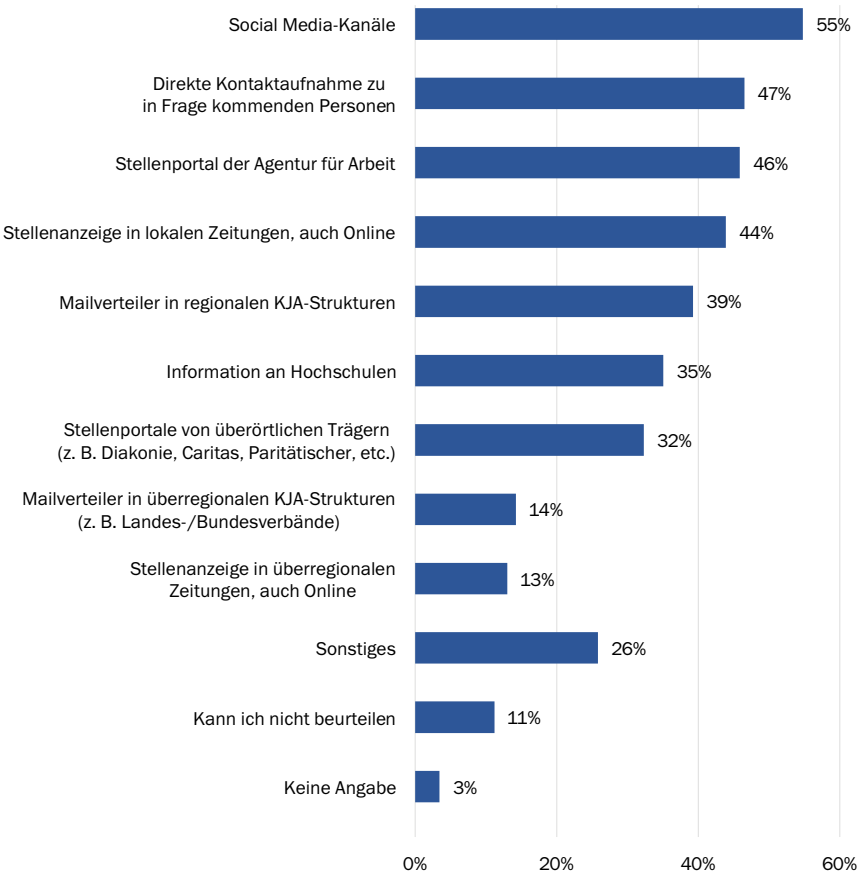


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=732).

Es zeigen sich die Problemlagen auf dem Bewerbungsmarkt. Bei der überwiegenden Mehrheit der Einrichtungen mussten Stellen mehrfach ausgeschrieben werden. Den Bewerber*innen fehlen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit, sie wissen zu wenig über die Arbeitsprinzipien in der OKJA oder sind aus Sicht der Einrichtungen fachlich für die Stelle ungeeignet. Häufig fehlen notwendige Qualifikationen oder die Bewerber*innen passen nicht zu den Einrichtungskonzepten. Die schwierige Situation auf dem Fachkräftemarkt für die Offene Kinder- und Jugendarbeit offenbart sich in den Antworten zu dieser Frage besonders deutlich.

Entsprechend ist von Interesse, auf welchen Wegen Einrichtungen über offenen Stellen informieren. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Neben eher klassischen Wegen, wie die Information über Social-Media-Kanäle, das Stellenportal der Agentur für Arbeit und Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online) mit Auswahlwerten zwischen 44 % und 55 % der Einrichtungen werden auch sehr spezifische Wege genutzt. So geben 47 % (569) der Einrichtungen an, direkt den Kontakt zu in Frage kommenden Personen aufzunehmen und 39 % (480) nutzen Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen? (in Prozent der Fälle)

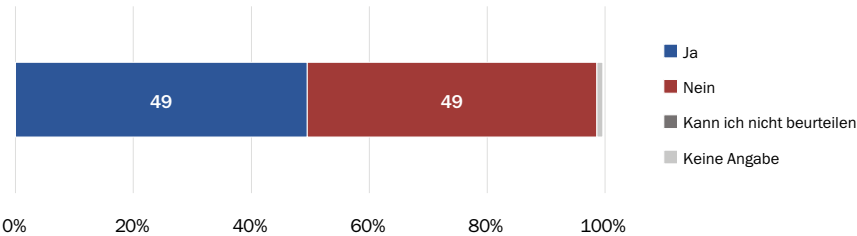


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

4.4.3 Einstellungen und Einstellungsverfahren

49 % (605) der Einrichtungen geben an, dass in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde (vgl. Abbildung 29). Von besonderem Interesse war dann weitergehend, wo die eingestellten Fachkräfte herkamen.

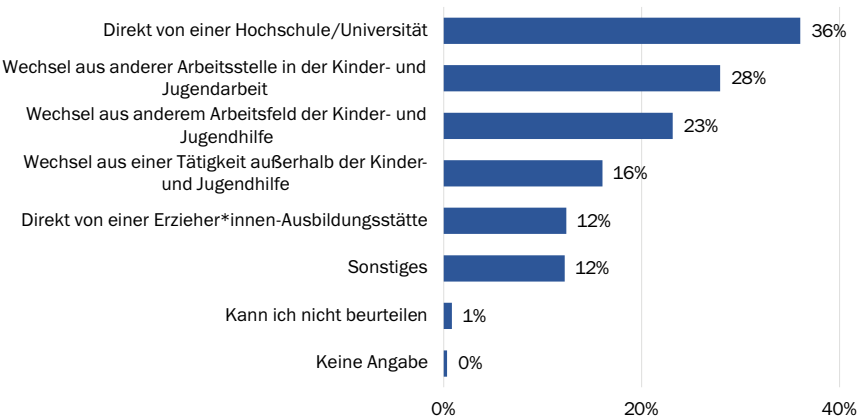
Abbildung 29: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223).

36 % (218) der Einrichtungen geben an, dass die eingestellten Personen direkt von einer Hochschule oder Universität kamen, bei 12 % (75) der Einrichtungen erfolgte der Einstieg direkt aus einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte (vgl. Abbildung 30). 16 % (97) der Einrichtungen vermelden, dass die Personen aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe zu ihnen wechselten, bei 23 % (140) kamen sie aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Nur etwas mehr als ein Viertel (28 %, 169) der Einrichtungen gibt an, dass die Personen zuvor in einer anderen Arbeitsstelle der Kinder- und Jugendarbeit tätig waren.

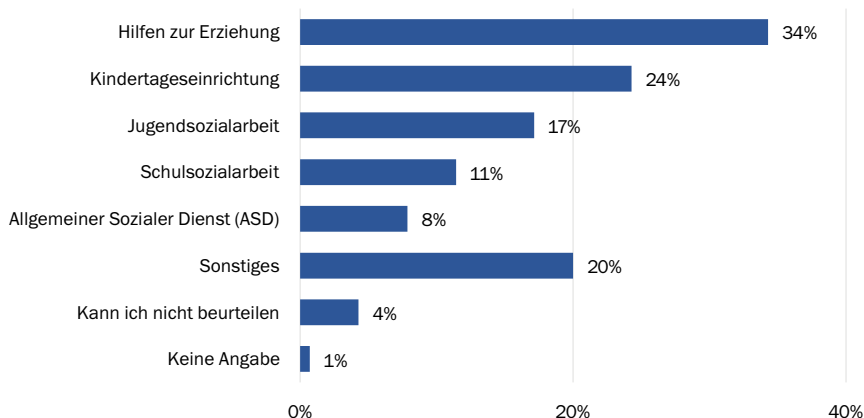
Abbildung 30: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=605). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

Wurde angegeben, dass die Fachkräfte aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt sind, wurden die Einrichtungen danach befragt, aus welchem Bereich dieser Wechsel erfolgte (vgl. Abbildung 31). Die Hilfen zur Erziehung werden dabei mit Abstand am häufigsten benannt (34 %, 48), gefolgt von Kindertageseinrichtungen (24 %, 34) und der Jugendsozialarbeit (17 %, 24).

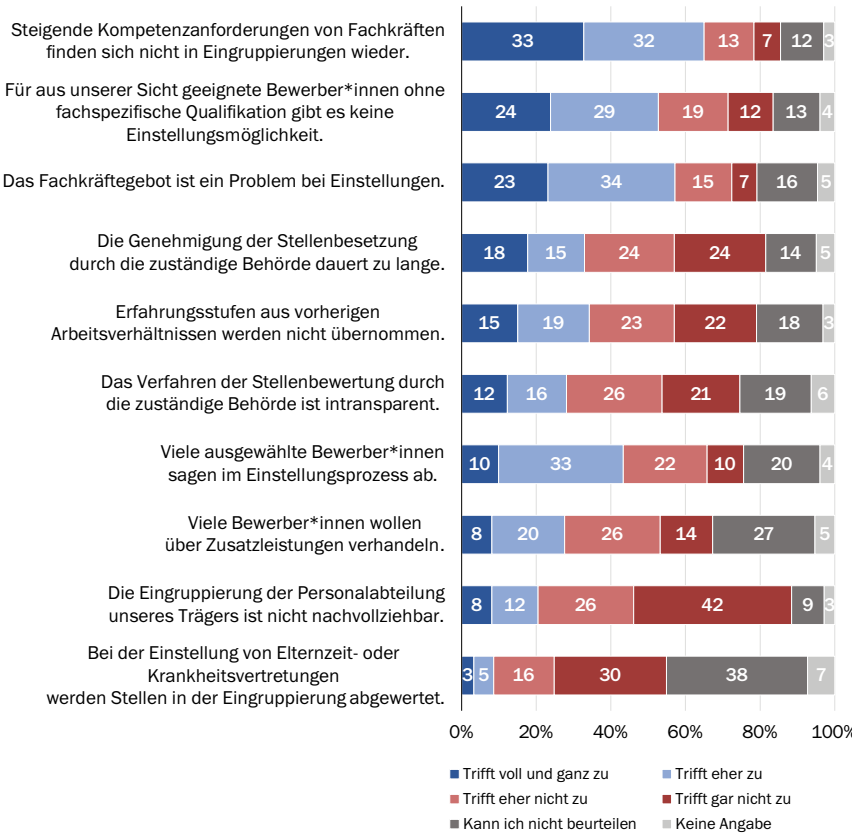
Abbildung 31: Sie haben angegeben, dass aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Ihre Einrichtung gewechselt wurde. Aus welchem Arbeitsfeld/welchen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wurde gewechselt? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe eingestellt haben (n=140). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

Bei den 605 Einrichtungen, die in den vergangenen 12 Monaten pädagogische Fachkräfte eingestellt haben, wurde der Blick auf deren Erfahrungen im Einstellungsverfahren gerichtet (vgl. Abbildung 32). Jeweils mehr als 50 % der Einrichtungen geben an, dass sich steigende Kompetenzerfordernisse von Fachkräften nicht in Eingruppierungen wiederfinden, dass es keine Einstellungsmöglichkeit für aus ihrer Sicht geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation gibt und dass das Fachkräftegebot ein Problem bei Einstellungen ist. Eine hohe Zustimmung erhält auch mit 43 % (262), dass viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen. Eine höhere Nicht-Zustimmungsquote als Zustimmungsergebnisse erzielen die Items, dass die Genehmigungsverfahren durch die zuständige Behörde zu lange dauern, Erfahrungsstufen nicht übernommen werden, Stellenbewertungen durch die Behörden intransparent sind oder die Eingruppierung des Trägers nicht nachvollziehbar sei. Jedoch erhalten diese Items zugleich Zustimmungswerte zwischen 28 und 34 % also von etwa jeweils einem Drittel bzw. etwas weniger als einem Drittel der Einrichtungen.

Abbildung 32: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=605).

4.4.4 Strategien der Personalgewinnung

Mit Hilfe von zwei Fragen wurde der Versuch gestartet, Ideen bzw. Strategien gegen den Fachkräftemangel zu sammeln. Zunächst wurde danach gefragt, welche Strategien von der eigenen Einrichtung verfolgt werden, um Personal zu gewinnen (vgl. Abbildung 33). Dazu wurden aus den Workshops und dem Fachkräftehearing entwickelte Items zum Ankreuzen (Mehrfachnennungen sind möglich) zur Verfügung gestellt. Kritisch ist anzumerken, dass der in der Fragestellung aufgenommene Begriff „Strategien“ zu hoch angesetzt war, da es sich bei den vorgelegten Items eher um Maßnahmen handelt, die Teile einer Gesamtstrategie sein könnten, aber häufig allein noch keine Strategien an sich darstellen.

Aufmerksam sollte wahrgenommen werden, dass nur 28 % (342) der Einrichtungen angeben, dass ein allgemeines Einarbeitungskonzept vorhanden ist und sogar nur 19 % (236), dass ein Konzept zur Einarbeitung neuer Fachkräfte in der Berufseingangsphase existiert. Im Kontext der Angaben zu Berufseinsteiger*innen bei Stellenbesetzungen zeigt dieser Zusammenhang Handlungsnotwendigkeiten auf.

Abbildung 33: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle)



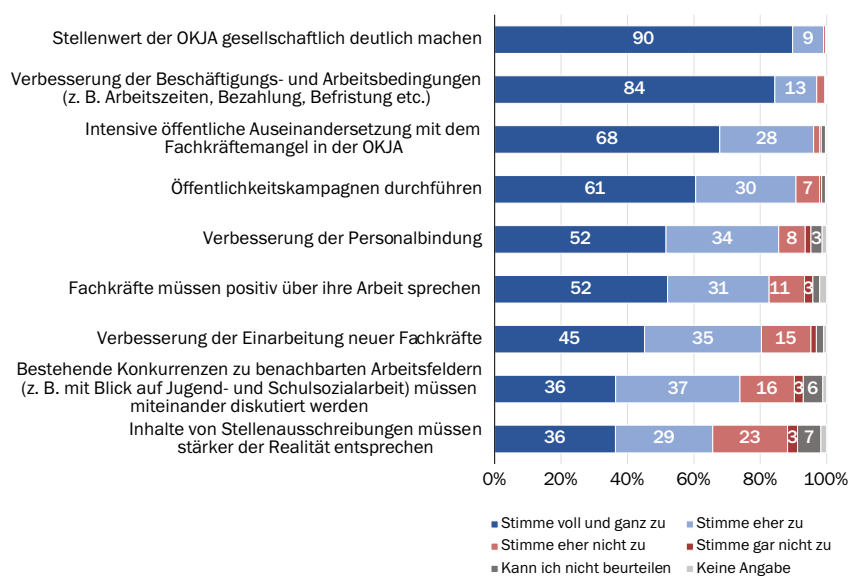
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

Die 1037 Einrichtungen, die angegeben hatten, dass aus ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist, wurden weitergehend danach gefragt, wie dem aus ihrer Sicht begegnet werden muss (vgl. Abbildung 34).

Wieder sind Items benannt worden, denen auf einer Viererskala (eher) zugestimmt oder (eher) nicht zugestimmt werden konnte. Unterschieden werden können damit Aspekte, die einen Bezug zur Gesamtgesellschaft haben oder sich eher auf den internen Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bzw. Kinder- und Jugendarbeit beziehen. Nach außen richtet sich die deutliche nahezu 100%ige Zustimmung zur Aussage, dass der Stellenwert der OKJA gesellschaftlich deutlich gemacht werden muss (99 %, 1027). 96 % (996) stimmen zudem voll und ganz oder eher zu, dass es eine öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA geben muss.

Arbeitsfeldinterne Dimensionen, wie die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitszeiten (97 %, 1006), die Durchführung von Öffentlichkeitskampagnen (91 %, 941), die Verbesserung der Personalbindung (86 %, 887), die Verbesserung der Einarbeitung neuer Fachkräfte (80 %, 833), das positive Sprechen über die eigene Arbeit (83 %, 857) und die Diskussion der Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern (74 %, 766) erhalten ebenfalls sehr hohe Zustimmungswerte.

Abbildung 34: Sie haben angegeben, dass aus Ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist. Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um diesem zu begegnen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA, die angegeben haben, dass die OKJA in Deutschland aus ihrer Sicht insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist (n=1037).

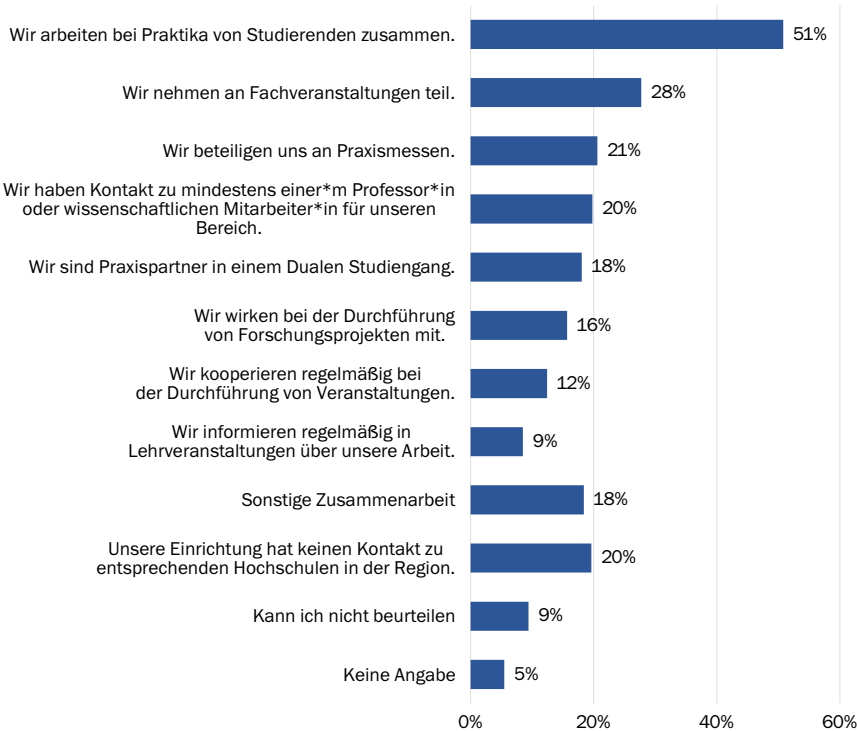
4.4.5 Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten

Für die Gewinnung von zukünftigen pädagogischen Fachkräften kann der Zusammenarbeit mit Hochschulen und sozialpädagogischen Ausbildungsstätten eine

besondere Bedeutung zugemessen werden. Entsprechend wurde in einem Fragekomplex die Fragestellung darauf gerichtet, Erkenntnisse über die Zusammenarbeit der Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit mit diesen zu gewinnen.

Zunächst wurde danach gefragt, wie sich die Zusammenarbeit der Einrichtungen mit Hochschulen in der Region gestaltet, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik oder vergleichbare Fächer studiert werden können. Etwas mehr als die Hälfte (51 %, 621) der Einrichtungen gibt an, dass bei Praktika von Studierenden zusammengearbeitet wird. Weitere Formen der Zusammenarbeit sind deutlich weniger ausgewählt worden. So geben 28 % (339) an, an Fachveranstaltungen teilzunehmen, 21 % (252) sich an Praxismessen zu beteiligen und 20 % (242) mindestens zu einer*in Professor*in oder wissenschaftlich Mitarbeitenden für den eigenen Bereich Kontakt zu haben. Weitere Zusammenarbeitsaspekte liegen (zum Teil weit) unter 20 %. 20 % (240) der Einrichtungen geben an, nicht mit Hochschulen in der Region zusammenzuarbeiten, 9 % (115) können das nicht beurteilen und 5 % (67) machen hierzu keine Abgabe (vgl. Abbildung 35).

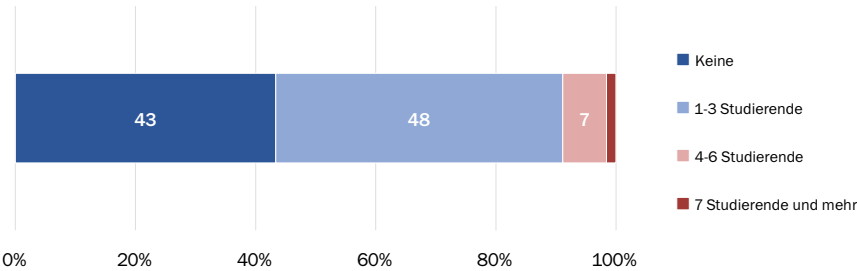
Abbildung 35: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit Ihrer Einrichtung mit Hochschulen in der Region, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o. ä. studiert werden kann? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=1223). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

Die Ergebnisse dieser ersten Frage zur Kooperation mit Hochschulen zeigen die Bedeutung von Praktika deutlich auf. Insofern schloss sich die Frage danach, wie viele Studierende aus Hochschulen und Universitäten in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in der jeweiligen Einrichtung absolviert haben, passend an. 43 % (517) der Einrichtungen geben an, keine Praktikant*innen dieser Art betreut zu haben. In 48 % (569) der Einrichtungen waren es 1-3 Studierende und in 7 % (87) der Einrichtungen 4-6 Studierende. 2 % (19) geben an, dass 7 Studierende und mehr in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in der Einrichtung absolviert haben (vgl. Abbildung 36).

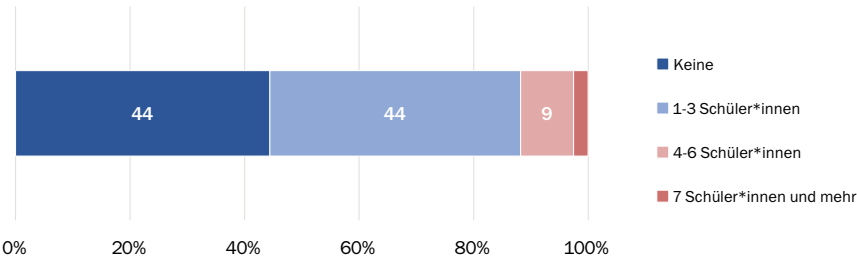
Abbildung 36: Wie viele Studierende von Hochschulen/Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=1192). 31 Einrichtungen haben keine Angabe gemacht.

Mit Blick auf Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen zeigt sich eine annähernd ähnliche Verteilung. 44 % (523) der Einrichtungen geben an, keine Praktikant*innen dieser Art betreut zu haben. In ebenfalls 44 % (516) der Einrichtungen waren es 1-3 Schüler*innen und in 9 % (109) der Einrichtungen 4-6 Schüler*innen. 3 % (30) geben an, dass 7 Schüler*innen und mehr in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in der Einrichtung absolviert haben (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 37: Wie viele Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=1178). 45 Einrichtungen haben keine Angabe gemacht.

Teil II: Länderauswertungen Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein

Gunda Voigts, Katharina Przybylski und Julia Hallmann

5 Länderauswertung für Hamburg

5.1 Einführung

Insgesamt wurden mit der Online-Befragung bundesweit 1.223 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit erreicht. Im Land Hamburg haben insgesamt 87 Einrichtungen an der Befragung teilgenommen. Damit hält das Land Hamburg einen Anteil von 7 % an allen ausgefüllten Fragebögen (n=1223) (vgl. Tabelle 1). Wird die Anzahl der Einrichtungen in Hamburg konservativ angenommen, sind damit nach Angaben der Sozialbehörde deutlich mehr als ein Drittel aller Einrichtungen in Hamburg erfasst.

Die länderspezifische Darstellung der Ergebnisse fokussiert zunächst die strukturellen Voraussetzungen, relevanten Charakteristika und Kennzahlen der befragten Einrichtungen (Einrichtungsart, Trägerform, Stadt- und Gemeindetyp) sowie die Funktion der ausfüllenden Person innerhalb der Einrichtung. Danach wird der Blick auf die aktuelle Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen gelegt (Anzahl beschäftigter Fachkräfte, Qualifikation des Personals, unbesetzte Stellen und Abgang von Fachkräften). Im Anschluss wird die Perspektive der ausfüllenden Personen auf aktuelle Entwicklungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit dargestellt. Dazu gehören Herausforderungen und spezifische Themen für das Arbeitsfeld sowie Aspekte, die das Arbeitsfeld für Fachkräfte attraktiv oder unattraktiv machen. Es folgen die Auswirkungen des Fachkräftemangels und Strategien, um diesem entgegenzutreten. Weiterhin steht die Fachkräftegewinnung im Fokus. Es werden die Erfahrungen in den Einrichtungen mit Vakanzen, Stellenausschreibungen, Bewerber*innen und Einstellungsverfahren sowie Strategien zur Personalgewinnung dargestellt. Abschließend wird die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten (Gestaltung der Zusammenarbeit, Praktikant*innen) betrachtet.

Am Ende jedes Abschnitts werden die Ergebnisse aus Hamburg mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung verglichen und in Beziehung gesetzt.

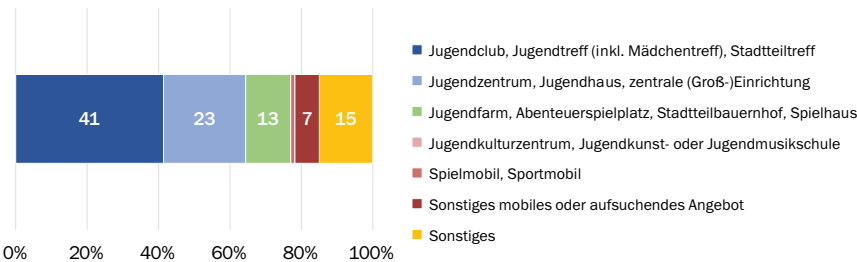
5.2 Erreichte Einrichtungen

5.2.1 Art und Träger der Einrichtung

Abbildung 38 zeigt die Verteilung nach Einrichtungsarten. Den größten Anteil stellen in Hamburg mit 41 % (36) die „Jugendclubs, Jugendtreffs (inkl. Mädchentreff, Stadtteiltreff)“. Bei 23 % (20) der Einrichtungen handelt es sich um ein „Jugendzentrum, Jugendhaus oder eine zentrale (Groß-)Einrichtung“, bei 13 % (11) um eine

„Jugendfarm, einen Abenteuerspielplatz, einen Stadtteilbauernhof oder ein Spielhaus“. Die Kategorie „Sonstiges mobiles oder aufsuchendes Angebot“ ist mit 7 % (6) vertreten. Bei lediglich einer Einrichtung handelt es sich um ein „Spielmobil bzw. Sportmobil“. Von der Kategorie „Sonstiges“ machen insgesamt 15 % (13) der Ausfüllenden Gebrauch. Welche Einrichtungsarten sich konkret dahinter verbergen, wurde im Rahmen der Befragung nicht erfasst. Im Vergleich zur bundesweiten Auswertung zeigt sich, dass in Hamburg die Kategorie „Jugendclub, Jugendtreff (inkl. Mädchentreff, Stadtteiltreff)“ etwas stärker und die Kategorie „Jugendzentrum, Jugendhaus, zentrale (Groß-)Einrichtung“ deutlich seltener vertreten ist.

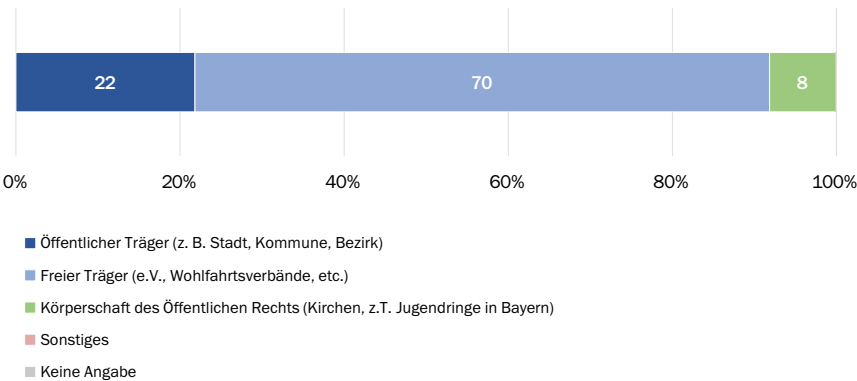
Abbildung 38: Nur Hamburg: Art der Einrichtung (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

Mit 70 % (61) befindet sich die deutliche Mehrheit der befragten Einrichtungen in Hamburg in freier Trägerschaft. 22 % (19) sind in öffentlicher Trägerschaft, 8 % (7) gehören zu einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts (vgl. Abbildung 39). Im Vergleich zur bundesweiten Auswertung zeigt sich für Hamburg ein deutlich höherer Anteil an Einrichtungen in freier Trägerschaft.

Abbildung 39: Nur Hamburg: Träger der Einrichtung (in Prozent)

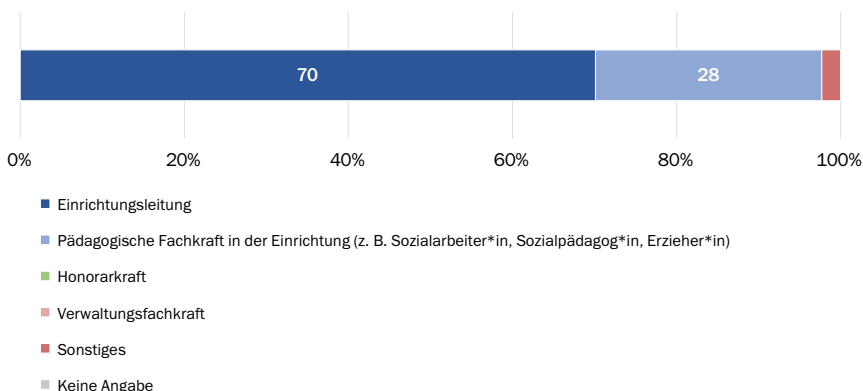


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

5.2.2 Funktionen der Ausfüllenden

Eine deutliche Mehrheit von 70 % (61) der Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, kategorisiert sich als Einrichtungsleitung, weitere 28 % (24) als pädagogische Fachkraft. Alle anderen abgefragten Funktionen wurden nicht benannt. 2 % (2) haben von der Kategorie „Sonstiges“ Gebrauch gemacht (vgl. Abbildung 40). Damit entspricht die Verteilung in ihrer Tendenz den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung, wenngleich die Befragung in Hamburg noch etwas häufiger durch Einrichtungsleitungen ausgefüllt wurde.

Abbildung 40: Nur Hamburg: Funktionen der Ausfüllenden (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

5.3 Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen

5.3.1 Beschäftigte, Befristungen, Voll- und Teilzeitstellen

In den befragten Einrichtungen sind im Durchschnitt 3,2 pädagogische Fachkräfte tätig (vgl. Tabelle 3). Dieser Wert basiert auf insgesamt 87 gültigen Nennungen zu dieser Frage. Wurde angegeben, dass in der Einrichtung mindestens eine pädagogische Fachkraft tätig ist, so wurde im Anschluss die Frage gestellt, wie viele von diesen befristet tätig sind. Insgesamt liegen hierzu 84 gültige Nennungen vor. Im Durchschnitt sind in den Einrichtungen 0,2 pädagogische Fachkräfte befristet tätig.

Des Weiteren wurde gefragt, wie viele pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in Teilzeit – d. h. mit weniger Arbeitsstunden pro Woche als bei einer Vollzeitstelle – tätig sind. Hierzu gab es von 85 Einrichtungen gültige Antworten mit dem Ergebnis, dass im Durchschnitt in den Einrichtungen 1,7 pädagogische Fachkräfte in Teilzeit tätig sind.

Tabelle 3: Nur Hamburg: Mittelwert der Anzahl pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen (Gesamt; mit Befristung und in Teilzeit)

	n	Mittelwert
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung	87	3,2
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung mit Befristung	84	0,2
Anzahl pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in Teilzeit	85	1,7

Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA.

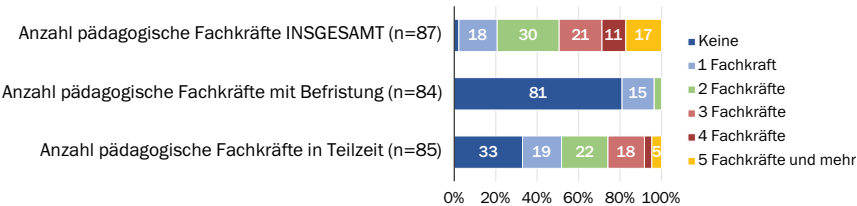
Abbildung 41 gibt einen Überblick, wie viele Fachkräfte anteilig in den Einrichtungen insgesamt, mit Befristung und in Teilzeit tätig sind. Daraus wird ersichtlich, dass lediglich 2 % (2) der Einrichtungen angeben, dass bei ihnen keine pädagogischen Fachkräfte tätig sind. Bei knapp einem Fünftel (18 %, 16) der Einrichtungen wird eine, bei knapp einem Drittel (30 %, 26) werden zwei, bei einem weiteren Fünftel (21 %, 18) drei und bei 11 % (10) vier pädagogische Fachkräfte beschäftigt. Fünf oder mehr Fachkräfte werden von 17 % (15) der Einrichtungen zurückgemeldet.

Eine deutliche Mehrheit (81 %, 68) derjenigen Einrichtungen, die angegeben haben, dass bei ihnen pädagogische Fachkräfte tätig sind, beschäftigen keine Fachkräfte mit Befristung. 15 % (13) geben an, dass eine Fachkraft und 4 % (3), dass zwei Fachkräfte befristete Stellen innehaben. Dass mehr als zwei Fachkräfte in der Einrichtung befristet tätig sind, wurde von keiner Einrichtung angegeben.

Etwas differenzierter fällt die Betrachtung mit Blick auf eine Tätigkeit in Teilzeit aus: Ein Drittel (33 %, 28) der Einrichtungen, die angegeben haben, dass bei ihnen pädagogische Fachkräfte tätig sind, beschäftigt keine von diesen in Teilzeit. Etwa ein Fünftel (19 %, 16) Einrichtungen haben eine in Teilzeit tätige pädagogische Fachkraft, bei 22 % (19) sind es zwei, bei 18 % (15) drei, bei 4 % (3) und bei 5 % (4) sogar fünf Fachkräfte und mehr.

Damit weichen die Ergebnisse in ihrer Tendenz nicht von der bundesweiten Verteilung ab.

Abbildung 41: Nur Hamburg: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung – kategorisiert (in Prozent)



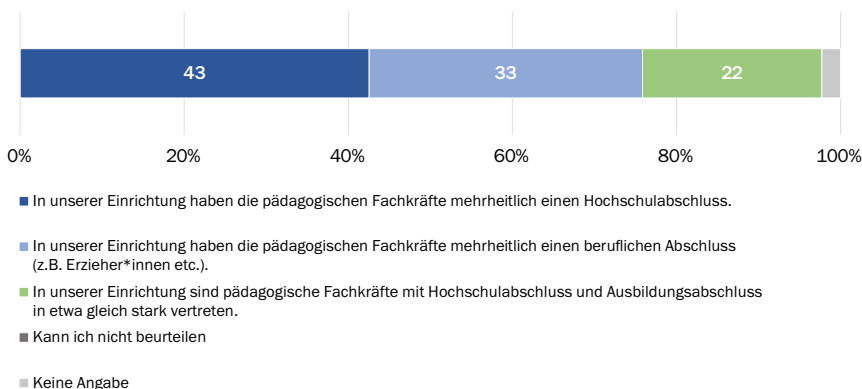
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA. Die Fragen zur Anzahl pädagogischer Fachkräfte mit Befristung bzw. in Teilzeit, wurden nur gestellt, wenn zuvor angegeben wurde, dass in der Einrichtung aktuell mind. eine pädagogische Fachkraft tätig ist.

5.3.2 Qualifikation des Personals

Insgesamt 43 % (37) geben an, dass die pädagogischen Fachkräfte in der eigenen Einrichtung mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben, ein Drittel (33 %, 29) teilt mit, dass mehrheitlich ein beruflicher Abschluss (z. B. als Erzieher*in) vorliegt. Bei 22 % (19) der Einrichtungen sind beide Gruppen in etwa gleich stark vertreten. 2 % (2) machen hierzu keine Angabe (vgl. Abbildung 42).

Im Vergleich zur bundesweiten Verteilung zeigt sich, dass in Hamburg etwas seltener Einrichtungen vorkommen, in denen die pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben, dagegen etwas häufiger Einrichtungen, in denen diese mehrheitlich einen beruflichen Abschluss haben.

Abbildung 42: Nur Hamburg: Qualifikation des Personals (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

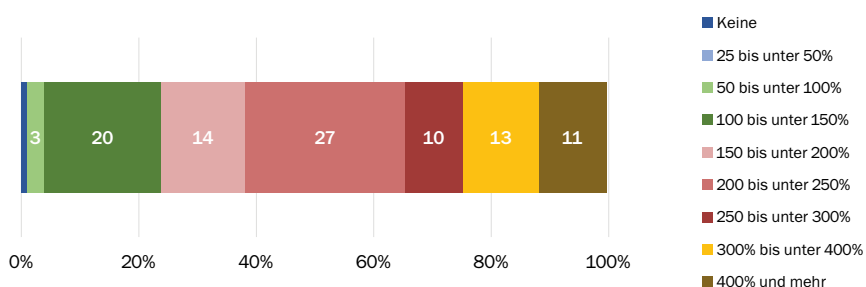
5.3.3 Unbesetzte Stellen

Abbildung 43 gibt einen Überblick über die zur Verfügung stehenden pädagogischen Fachkraftstellen in den Einrichtungen, wenn alle Stellen besetzt sind.⁵ Lediglich eine Einrichtung (1 %) gibt an, dass ihr grundsätzlich keine

5 Bei dieser Frage gilt es zu berücksichtigen, dass eine Reihe von Befragten fälschlicherweise hier die Anzahl an Fachkräften und nicht die Anzahl an Fachkraftstellen angegeben hat. Aus diesem Grund wurden Fälle mit unplausiblen Nennungen (hier: Nennungen größer 0 und unter 25 %) von der Analyse ausgeschlossen. Insgesamt standen für die Auswertungen noch 70 Fälle zur Verfügung.

Fachkraftstellen zur Verfügung stehen. Auch ein besonders niedriger Stellenanteil von 25 bis unter 50 % (0 %, 0) bzw. 50 bis unter 100 % (3 %, 2) kommt unter den Einrichtungen gar nicht bzw. nur vereinzelt vor. Ein Fünftel (20 %, 14) der Einrichtungen gibt an, dass ihnen ein Stellenanteil von 100 bis unter 150 % zur Verfügung steht, bei 14 % (10) sind es 150 bis unter 200 %, bei 27 % (19) 200 bis unter 250 %, bei 10 % (7) 250 bis unter 300 %, bei 13 % (9) 300 bis unter 400 % und bei 11 % (8) sogar 400 % oder mehr. Insgesamt weisen die Einrichtungen im Durchschnitt einen Stellenanteil von 250,9 %, also von etwa 2,5 Vollzeitäquivalenten auf. Größere Abweichungen zur bundesweiten Verteilung zeigen sich nicht.

Abbildung 43: Nur Hamburg: Fachkraftstellen, die in der Einrichtung zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind (in Prozent)



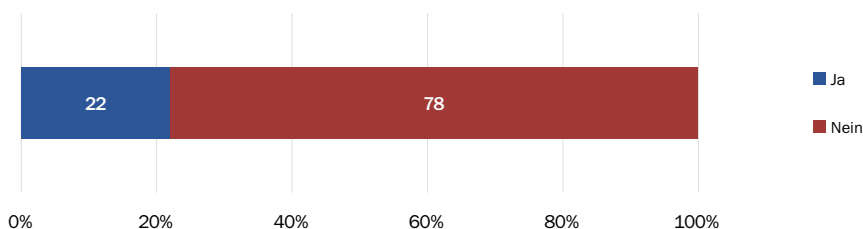
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=70).

Abbildung 44 zeigt, dass es in insgesamt 22 % (15) der Einrichtungen aktuell unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen gibt, während dies bei 78 % (52) der Einrichtungen nicht der Fall ist.⁶

Im Vergleich zur bundesweiten Verteilung zeigt sich, dass in Hamburg der Anteil an Einrichtungen, die aktuell unbesetzte Stellen haben, deutlich geringer (22 % zu 38 %) ausfällt. Allerdings sind bei der Interpretation die geringen Fallzahlen im Blick zu behalten.

6 Bei der offenen Abfrage der unbesetzten Fachkraftstellen kam es zu einer Häufung unplausibler Angaben. Aus diesem Grund musste die Auswertung limitiert erfolgen, sodass im Resultat lediglich zwischen dem aktuellen Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein unbesetzter Stellen differenziert werden kann.

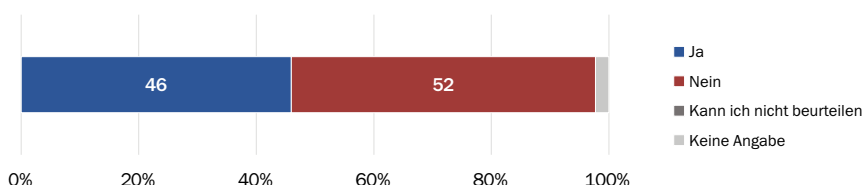
Abbildung 44: Nur Hamburg: Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen, denen Fachkraftstellen zur Verfügung stehen (n=67). Zwei Einrichtungen haben hierzu keine Angabe gemacht.

Aus etwas weniger als der Hälfte der Einrichtungen (46 %, 40) wird zurückgemeldet, dass es in den letzten zwölf Monaten pädagogische Fachkraftstellen gab, die länger als einen Monat nicht besetzt waren (vgl. Abbildung 45). Die andere Hälfte (52 %, 45) gibt an, dass dies nicht der Fall war. 2 % (2) machen hierzu keine Angabe. Dieses Ergebnis entspricht in seiner Tendenz der bundesweiten Verteilung.

Abbildung 45: Nur Hamburg: Gab es in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkraftstellen, die länger als einen Monat nicht besetzt waren? (in Prozent)



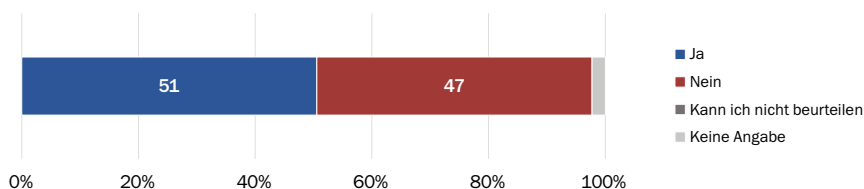
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

5.3.4 Abgang/Stellenwechsel von Fachkräften

Weiter zeigt sich, dass in der Hälfte (51 %, 44) der beteiligten Einrichtungen in den letzten zwölf Monaten⁷ pädagogische Fachkräfte aus unterschiedlichen Gründen die Einrichtung verlassen haben. Auf 47 % (41) der Einrichtungen trifft dies hingegen nicht zu. 2 % (2) haben hierzu keine Angabe gemacht (vgl. Abbildung 46).

⁷ Das relativ kurz gewählte Zeitfenster von 12 Monaten sollte gewährleisten, dass aus möglichst vielen Einrichtungen Angaben erfolgen können. Da von starken Personalwechseln in den Einrichtungen ausgegangen wurde, sollte sichergestellt werden, dass die Befragten zu dieser Thematik auskunftsfähig sind.

Abbildung 46: Nur Hamburg: Haben in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen? (in Prozent)

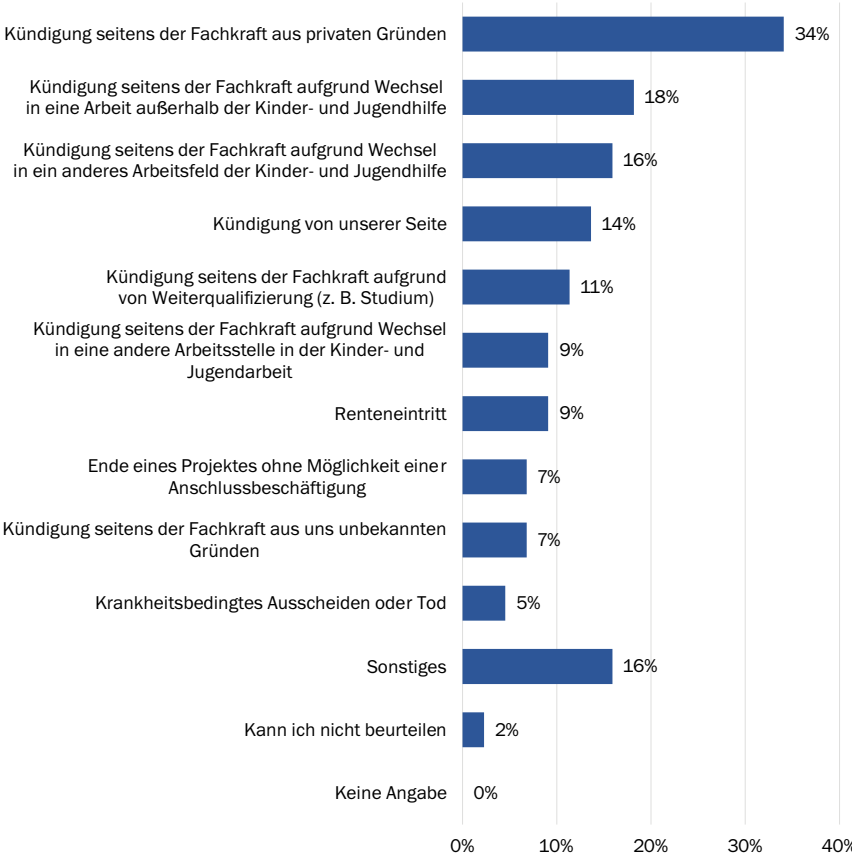


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

Diejenigen 44 Einrichtungen, aus denen zurückgemeldet wurde, dass in den letzten zwölf Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben, wurden nach den Gründen dafür befragt. Diese sind in Abbildung 47 dargestellt. Dabei hatten die Befragten die Möglichkeit, mehrere der vorgelegten Gründe auszuwählen. Mit 34 % (15) wird am häufigsten zurückgemeldet, dass die Kündigung seitens der Fachkraft aus privaten Gründen erfolgte, gefolgt von 18 % (8), die zurückmelden, dass seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe gekündigt wurde. Von 16 % (7) wird als Grund die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe angegeben. Von 14 % (6) der Einrichtungen wird als Grund die Kündigung durch den Arbeitgeber, von 11 % (5) die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund von Weiterqualifizierung und von 9 % (4) die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine andere Arbeitsstelle innerhalb der Kinder- und Jugendarbeit benannt. In 9 % (4) der Einrichtungen spielte der Renteneintritt eine Rolle. Jeweils 7 % (3) führen das Ende eines Projektes ohne Möglichkeit der Anschlussbeschäftigung als Grund an bzw. dass die Kündigung seitens der Fachkraft aus ihnen unbekannten Gründen erfolgte. 5 % (2) der Einrichtungen verweisen auf ein krankheitsbedingtes Ausscheiden oder den Tod der Fachkraft bzw. der Fachkräfte. Weitere 14 % (6) machen von der Kategorie „Sonstiges“ Gebrauch. 2 % (1) geben an, keine Beurteilung zu den Gründen abgeben zu können.

Im Vergleich zur bundesweiten Verteilung zeigt sich, dass aus Hamburger Einrichtungen etwas seltener zurückgemeldet wurde, dass Fachkräfte gekündigt haben, um in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe bzw. der Kinder- und Jugendarbeit zu wechseln.

Abbildung 47: Nur Hamburg: Sie haben angegeben, dass in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen haben. Was waren Ihnen bekannte Gründe dafür? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg, bei denen in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte die Einrichtung verlassen haben (n=44). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“

5.4 Entwicklungen in der OKJA

5.4.1 Aktuelle Herausforderungen und Themen

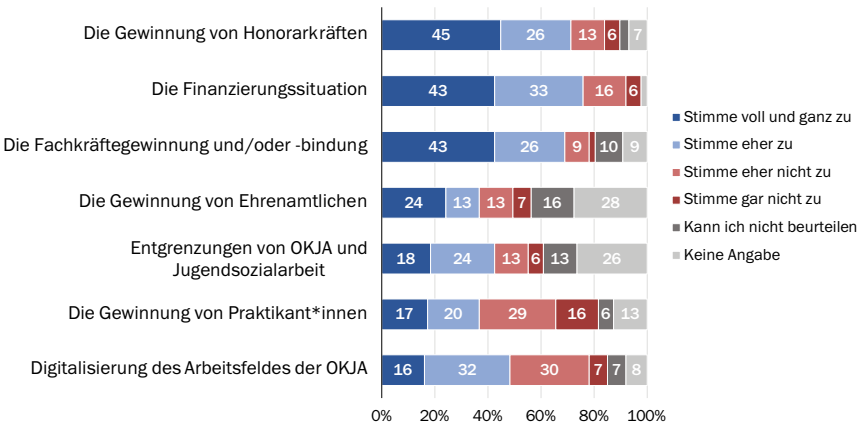
In einem weiteren Befragungsblock wurden die aktuellen Herausforderungen, Themen und Entwicklungen in den Einrichtungen thematisiert (vgl. Abbildung 48). Zunächst wurden die Befragten gebeten, auf einer Skala von „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme gar nicht zu“ anzugeben, inwieweit verschiedene Aspekte aktuell eine Herausforderung für die eigene Einrichtung darstellen.

Dabei erhalten alle abgefragten Aspekte hohe Zustimmungswerte. Eine hohe Zustimmung erhält das Item zur Gewinnung von Honorarkräften. 45 % (39) stimmen voll und ganz, weitere 26 % (23) eher zu, dass dies aktuell eine Herausforderung darstellt. Der „Finanzierungssituation“ als aktuelle Herausforderung stimmen 43 % (37) voll und ganz und 33 % (29) eher zu. Auch die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung wird von der überwiegenden Mehrheit als aktuell herausfordernd wahrgenommen, 43 % (37) stimmen voll und ganz, 26 % (23) eher zu. Bei allen anderen Aspekten fallen die Zustimmungswerte etwas geringer aus: In Bezug auf die Gewinnung von Ehrenamtlichen stimmen noch 24 % (21) voll und ganz bzw. eher zu. Ähnliche Werte erreicht der Aspekt „Entgrenzungen von OKJA und Jugendsozialarbeit“ (Stimme voll und ganz zu: 18 % [16]; Stimme eher zu: 24 %, [21]). Bei den beiden zuletzt benannten Aspekten ist auffällig, dass aus einem Großteil der Einrichtungen keine Beurteilung vorgenommen werden konnte oder keine Angabe getätigt wurde.

Im Vergleich zur bundesweiten Auswertung ist auffällig, dass die Gewinnung von Honorarkräften in Hamburg hier offenbar eine größere Herausforderung darstellt, während die Gewinnung von Ehrenamtlichen im Vergleich etwas weniger problematisch ist.

Abbildung 48: Nur Hamburg: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)

Folgende Aspekte stellen für unsere Einrichtung aktuell eine Herausforderung dar:



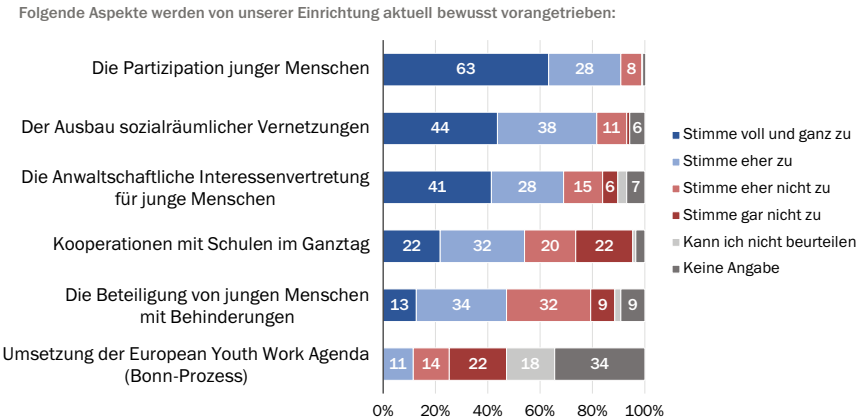
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

Weiterführend konnten die Befragten im Rahmen dieses Frageblocks angeben, welche Aspekte aktuell von ihrer Einrichtung bewusst vorangetrieben werden (vgl. Abbildung 49). Hier erhält die Partizipation junger Menschen die höchsten Zustimmungswerte: 63 % (55) stimmen voll und ganz, weitere 28 % (24) eher zu. Dies ist nicht verwunderlich, denn die Partizipation junger Menschen zählt zu

den Grundpfeilern des Arbeitsfeldes der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit. Ebenfalls stark votiert wurde der Ausbau der sozialräumlichen Vernetzung. 44 % (38) stimmen voll und ganz, weitere 38 % (33) eher zu. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen meldet zurück, dass sie die anwaltschaftliche Interessenvertretung (69 %, 60) bzw. die Kooperation mit Schulen im Ganztag (54 %, 47) bewusst vorantreiben. Die Beteiligung von jungen Menschen mit Behinderung spielt für 47 % (41) der Einrichtungen eine relevante Rolle. Die Umsetzung der European Youth Work Agenda (EYWA) bzw. des Bonn-Prozesses ist aktuell lediglich für eine Minderheit der Einrichtungen ein Thema. Während aus keiner der Einrichtungen voll und ganz zugestimmt wird, dass diese aktuell bewusst vorangetrieben wird, stimmen 11 % (10) zumindest eher zu. Auffällig ist, dass mehr als die Hälfte der Befragten offenbar keine Einschätzung hierzu abgeben kann: 18 % (16) können dies nicht beurteilen, 34 % (30) machen keine Angabe.

In ihrer Tendenz entsprechen die Ergebnisse zu dieser Frage denen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 49: Nur Hamburg: Aspekte, die in der Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben werden (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

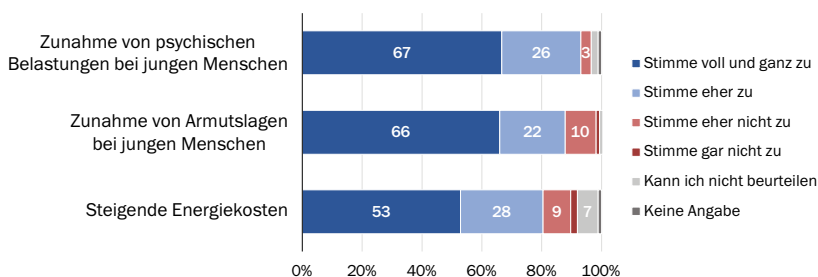
Eine gesellschaftliche Entwicklung, die die Einrichtungen aktuell besonders tangiert, ist die Zunahme von psychischen Belastungen junger Menschen. Diesem Aspekt stimmen 67 % (58) voll und ganz und weitere 26 % (23) eher zu. Auch der Tangierung durch die Zunahme von Armutslagen bei jungen Menschen (87 %, 76) und steigende Energiekosten (80 %, 70) stimmen die Einrichtungen mehrheitlich zu (vgl. Abbildung 59).

Auch die Ergebnisse zu dieser Frage entsprechen in ihrer Tendenz der bundesweiten Auswertung. Die Items zur Zunahme von Armutslagen sowie zu den

steigenden Energiekosten erhalten in Hamburg jedoch eine noch etwas deutlichere Zustimmung.

Abbildung 50: Nur Hamburg: (Gesellschaftliche) Entwicklungen, die die Einrichtung tangieren (in Prozent)

Folgende (gesellschaftliche) Entwicklungen tangieren unsere Einrichtung:



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

5.4.2 Attraktivität und Unattraktivität des Arbeitsfeldes für Fachkräfte

In den Diskursen zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit nimmt die (Un-)Attraktivität des Arbeitsfeldes als Arbeitsplatz Bedeutung ein. Daher wurde auch dieser Komplex im Rahmen der Befragung behandelt. Um herauszuarbeiten, welche Aspekte das Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit für pädagogische Fachkräfte eher attraktiv oder unattraktiv machen, wurden den Befragten verschiedene Aspekte zur Einschätzung vorgelegt. Die Befragten konnten jeweils angeben, inwieweit der jeweilige Aspekt in seiner jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit aus ihrer Sicht attraktiv bzw. unattraktiv macht (vgl. Abbildung 51). Hohe Attraktivität wird der Beziehungsarbeit beigemessen. 75 % (65) stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass diese Offene Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsort für pädagogische Fachkräfte attraktiv macht, weitere 25 % (22) stimmen eher zu. Hohe Zustimmungswerte erhalten auch die Aspekte „Teamarbeit“ (Stimme voll und ganz zu: 71 % [62], Stimme eher zu: 24 % [21]), „Inhaltliche Gestaltungsoptionen“ (Stimme voll und ganz zu: 67 % [58], Stimme eher zu: 28 % [24]), „Freiwilligkeit der Angebote“ (Stimme voll und ganz zu: 66 % [57], Stimme eher zu: 32 % [28]) und „Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe“ (Stimme voll und ganz zu: 63 % [55], Stimme eher zu: 29 % [25]). Weiter stimmen die Einrichtungen mehrheitlich voll und ganz bzw. eher zu, dass die Arbeit mit Kindern als Zielgruppe (Stimme voll und ganz zu: 51 % [44], Stimme eher zu: 29 % [25]), eigene Verantwortungsoptionen (Stimme voll und ganz zu: 47 % [41], Stimme eher

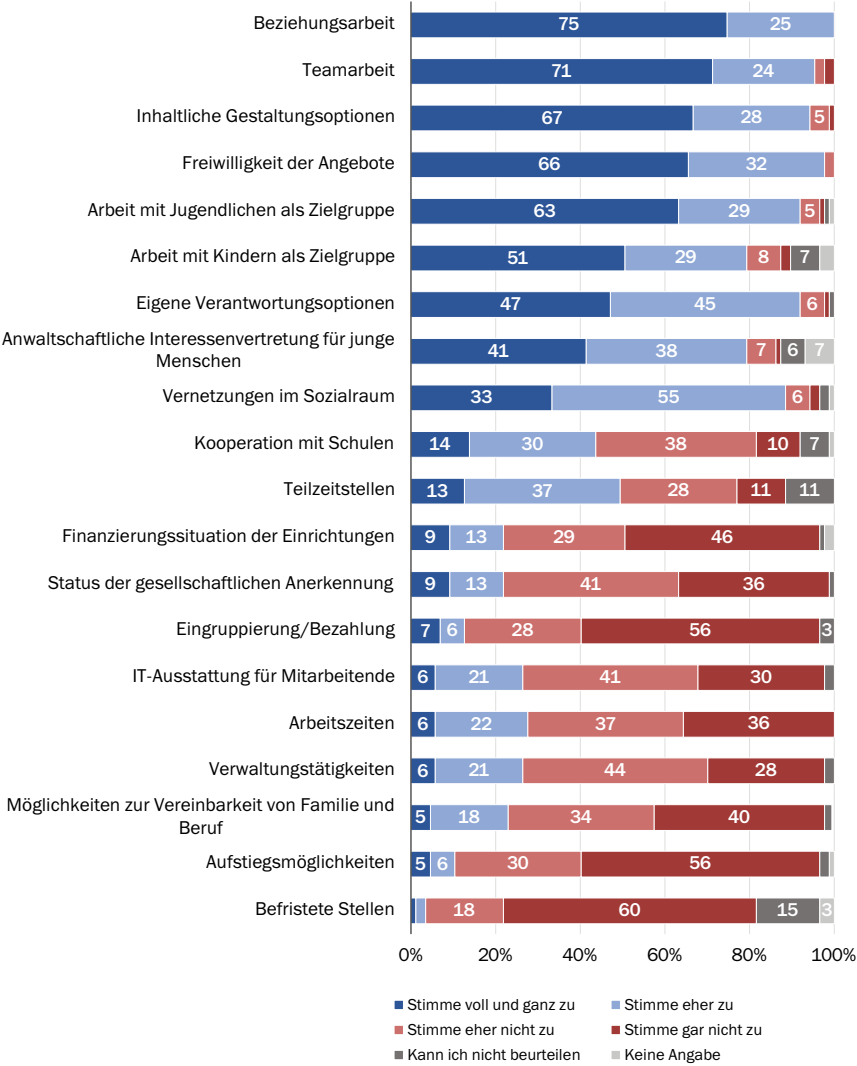
zu: 45 % [39]), die anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen (Stimme voll und ganz zu: 41 % [36], Stimme eher zu: 38 % [33]) sowie Vernetzungen im Sozialraum (Stimme voll und ganz zu: 33 % [29], Stimme eher zu: 55 % [48]) die Arbeit in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit attraktiv machen. Hierbei ist interessant, dass die Arbeit mit Jugendlichen offenbar attraktiver erscheint als die Arbeit mit Kindern.

Bei den Einschätzungen zur Attraktivität von Kooperationen mit Schule (Stimme voll und ganz zu: 14 % [12], Stimme eher zu: 30 % [26]) und Teilzeitstellen (Stimme voll und ganz zu: 13 % [11], Stimme eher zu: 37 % [32]) sind die Befragten geteilter Ansicht. 38 % (33) stimmen Kooperationen mit Schule als Attraktivitätsfaktor eher nicht zu, 10 % (9) stimmen dem gar nicht zu. 28 % (24) stimmen Teilzeitstellen als Attraktivitätsfaktor eher nicht zu, 11 % (10) stimmen dem gar nicht zu.

Alle anderen Aspekte erhalten lediglich durch eine Minderheit Zustimmung und werden von der Mehrheit abgelehnt. Ein großes Attraktivitätsproblem stellen nach Einschätzung der Befragten vor allem die befristeten Stellen dar (Stimme gar nicht zu: 60 % [52], Stimme eher nicht zu: 18 % [16]). Aber auch die Aufstiegsmöglichkeiten (Stimme gar nicht zu: 56 % [49], Stimme eher nicht zu: 30 % [26]), die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Stimme gar nicht zu: 40 % [35], Stimme eher nicht zu: 34 % [30]), Verwaltungstätigkeiten (Stimme gar nicht zu: 28 % [24], Stimme eher nicht zu: 44 % [38]), die Arbeitszeiten (Stimme gar nicht zu: 36 % [31], Stimme eher nicht zu: 37 % [32]), die IT-Ausstattung für Mitarbeitende (Stimme gar nicht zu: 30 % [26], Stimme eher nicht zu: 41 % [36]), die Eingruppierung bzw. Bezahlung (Stimme gar nicht zu: 56 % [49], Stimme eher nicht zu: 28 % [24]), der Status der gesellschaftlichen Anerkennung (Stimme gar nicht zu: 36 % [31], Stimme eher nicht zu: 41 % [36]) sowie die Finanzierungssituation der Einrichtungen (Stimme gar nicht zu: 46 % [40], Stimme eher nicht zu: 29 % [25]) tragen nach Einschätzung der Befragten nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes bei.

Auffällige Unterschiede im Vergleich zur bundesweiten Befragung sind in der Gesamtheit nicht feststellbar. Es zeigt sich lediglich, dass die Befragten aus Hamburg der Teamarbeit, der Freiwilligkeit der Angebote und der anwaltschaftlichen Interessenvertretung für junge Menschen eine etwas höhere Bedeutung für die Attraktivität des Arbeitsfeldes zusprechen.

Abbildung 51: Nur Hamburg: Folgende Aspekte machen in ihrer jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der OKJA für pädagogische Fachkräfte attraktiv (in Prozent)



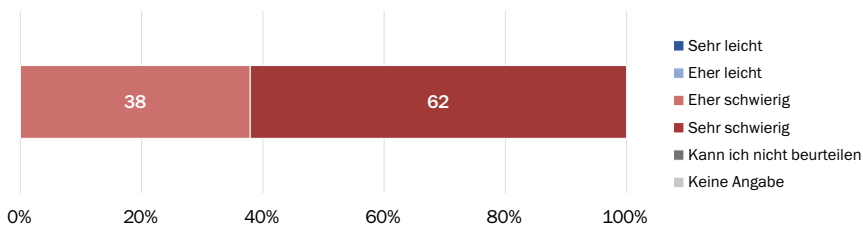
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

5.5 Fachkräftemangel

5.5.1 Einschätzungen zur Fachkräftesituation

In Abbildung 52 ist dargestellt, wie schwierig bzw. leicht die Befragten aktuell die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld der OKJA einschätzen. Alle Befragten geben an, dass sie die Gewinnung von Fachkräften als sehr schwierig (62 %, 54) oder als eher schwierig (38 %, 33) bewerten. Diese Einschätzung der Befragten in Hamburg deckt sich in etwa mit dem Ergebnis der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 52: Nur Hamburg: Wie schwierig bzw. leicht schätzen Sie die Situation in der OKJA in Deutschland momentan insgesamt ein, pädagogische Fachkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

Weiter konnten die Befragten angeben, inwieweit sie Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zustimmen oder diese ablehnen (vgl. Abbildung 53). Alle Aussagen erhalten Zustimmungswerte von mindestens 40 %. Eine besonders hohe Zustimmung zeigt sich bei den Aussagen „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ (Stimme voll und ganz zu: 74 % [64], Stimme eher zu: 20 % [17]). Der Aussage „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“ stimmen 71 % (62) voll und ganz zu, 25 % (22) stimmen eher zu. Mehr als die Hälfte der Befragten (57 %, 50) stimmt voll und ganz zu, dass die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist, 21 % (18) stimmen dem eher zu.

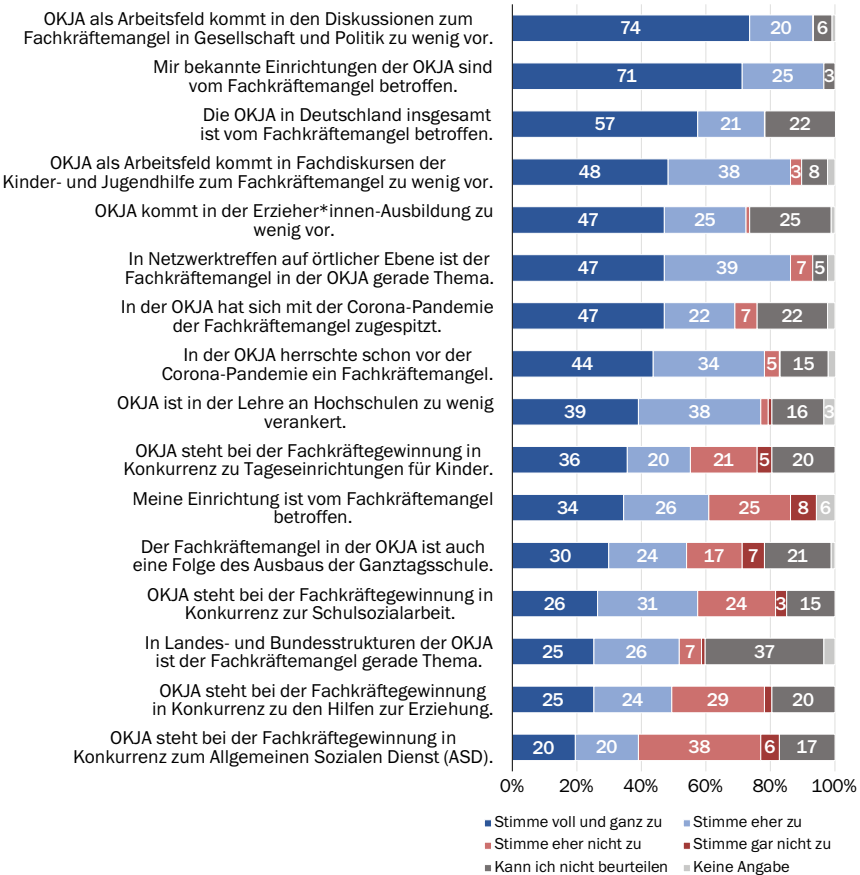
Eine deutliche Zustimmung durch mindestens zwei Drittel der Befragten erhalten auch die Aussagen „OKJA als Arbeitsfeld kommt in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vor“ (Stimme voll und ganz zu: 48 % [42], Stimme eher zu: 38 % [33]), „OKJA kommt in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vor“ (Stimme voll und ganz zu: 47 %

[41], Stimme eher zu: 25 % [22]), „In Netzwerktreffen auf örtlicher Ebene ist der Fachkräftemangel in der OKJA gerade Thema“ (Stimme voll und ganz zu: 47 % [41], Stimme eher zu: 39 % [34]), „In der OKJA hat sich mit der Corona-Pandemie der Fachkräftemangel zugespitzt“ (Stimme voll und ganz zu: 47 % [41], Stimme eher zu: 22 % [19]), „In der OKJA herrschte schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel“ (Stimme voll und ganz zu: 44 % [38], Stimme eher zu: 34 % [30]) und „OKJA ist in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert“ (Stimme voll und ganz zu: 39 % [34], Stimme eher zu: 38 % [33]). Etwas weniger Zustimmung erhalten die Aussagen: „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu Tageseinrichtungen für Kinder“ (Stimme voll und ganz zu: 36 % [31], Stimme eher zu: 20 % [17]), „Meine Einrichtung ist vom Fachkräftemangel betroffen“ (Stimme voll und ganz zu: 34 % [30], Stimme eher zu: 26 % [23]), „Der Fachkräftemangel in der OKJA ist auch eine Folge des Ausbaus der Ganztagschule“ (Stimme voll und ganz zu: 30 % [26], Stimme eher zu: 24 % [21]), „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit“ (Stimme voll und ganz zu: 26 % [23], Stimme eher zu: 31 % [27]), „In Landes- und Bundesstrukturen der OKJA ist der Fachkräftemangel gerade Thema“ (Stimme voll und ganz zu: 25 % [22], Stimme eher zu: 26 % [23]) und „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu den Hilfen zur Erziehung (Stimme voll und ganz zu: 25 % [22], Stimme eher zu: 24 % [21]). Der Aussage „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD)“ (Stimme gar nicht zu: 6 % [5], Stimme eher nicht zu: 38 % [33]) stimmen die Befragten am seltensten zu.

Mehr als ein Drittel der Befragten (37 %, 32) gibt an nicht beurteilen zu können, ob der Fachkräftemangel in Landes- und Bundesstrukturen der OKJA gerade Thema ist. Bei der Einschätzung, ob OKJA in der Erzieher*innenausbildung zu wenig vorkommt, ist es ein Viertel der Befragten (25 %, 22), das angibt dies nicht beurteilen zu können.

Die Befragten in Hamburg stimmen, im Vergleich zu den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung, häufiger der Aussage zu, dass in Netzwerktreffen auf örtlicher Ebene der Fachkräftemangel in der OKJA gerade Thema ist (Differenz: 12 Prozentpunkte). Insgesamt sind wenige Abweichungen zum Bundestrend zu verzeichnen.

Abbildung 53: Nur Hamburg: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)



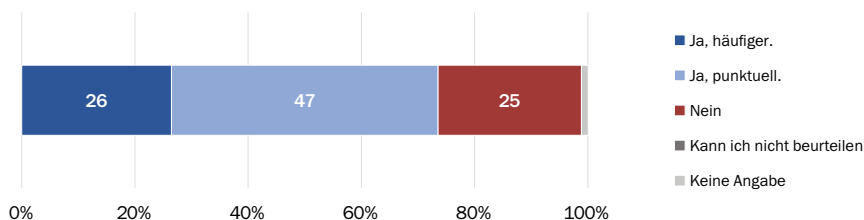
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

5.5.2 Auswirkungen des Fachkräftemangels auf Öffnungszeiten

In Abbildung 54 ist dargestellt, inwiefern sich nach Einschätzung der Befragten der Fachkräftemangel auf die Öffnungszeiten der Einrichtungen auswirkt. Etwa drei Viertel der Befragten (74 %) geben an, dass innerhalb der vergangenen 12 Monate aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit etc.) die Öffnungszeiten der eigenen Einrichtung häufiger (26 %, 23) oder punktuell (47 %, 41) gekürzt werden mussten.

Die Verteilung deckt sich in ihrer Tendenz mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 54: Nur Hamburg: Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit etc.) die Öffnungszeiten Ihrer Einrichtung kürzen müssen? (in Prozent)



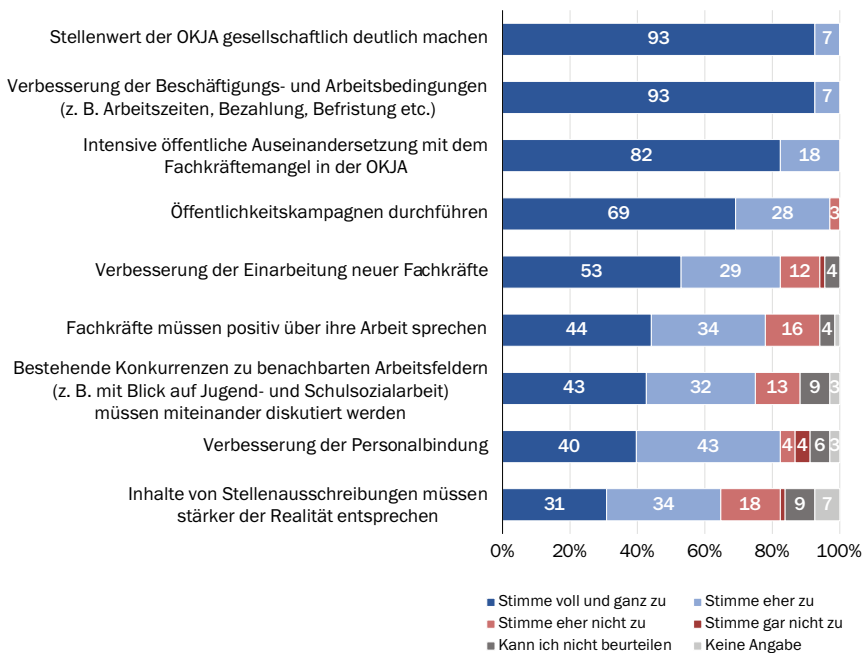
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

5.5.3 Strategien gegen den Fachkräftemangel

Die 68 Befragten, die angegeben haben, dass aus ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist, konnten in einem weiteren Fragenblock angeben, was aus ihrer Sicht getan werden muss, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei konnten sie ihre Zustimmung oder Ablehnung gegenüber neun verschiedenen Strategien bzw. Ideen zum Ausdruck bringen (vgl. Abbildung 55). Alle neun Strategien haben hohe Zustimmungswerte von mindestens 65 % erhalten. Den Stellenwert der OKJA gesellschaftlich deutlich zu machen, liegt bei den Befragten vorne. 93 % (63) stimmen dieser Aussage voll und ganz zu, 7 % (5) eher zu. Auch der Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung etc.) (Stimme voll und ganz zu: 93 % [63], Stimme eher zu: 7 % [5]) sowie der intensiven öffentlichen Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA (Stimme voll und ganz zu: 82 % [56], Stimme eher zu: 18 % [12]) als Strategie im Umgang mit dem Fachkräftemangel stimmen alle Befragten voll und ganz oder eher zu. Darauf folgt die Durchführung von Öffentlichkeitskampagnen (Stimme voll und ganz zu: 69 % [47], Stimme eher zu: 28 % [19]). 53 % (36) stimmen voll und ganz zu, dass es die Verbesserung der Einarbeitung neuer Fachkräfte braucht, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, 29 % (20) stimmen dem eher zu. Der Verbesserung der Personalbindung als Strategie im Umgang mit dem Fachkräftemangel stimmen 40 % (27) voll und ganz und weitere 43 % (29) eher zu. Dem Ansatz „Fachkräfte müssen positiv über ihre Arbeit sprechen“ stimmen 44 % (30) voll und ganz zu, 34 % (23) stimmen eher zu. 43 % (29) stimmen voll und ganz zu, dass bestehende Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern (z. B. mit Blick auf Jugend- und Schulsozialarbeit) diskutiert werden müssen, 32 % (22) stimmen dem eher zu. Der Strategie „Inhalte von Stellenausschreibungen müssen stärker der Realität entsprechen“ wird mit 65 % (44) von den wenigsten Befragten zugestimmt.

In der Tendenz entsprechen die Ergebnisse in Hamburg denen der bundesweiten Auswertung. Die Verbesserung der Personalbindung erhält etwas weniger Zustimmung im Bundesvergleich.

Abbildung 55: Nur Hamburg: Sie haben angegeben, dass aus Ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist. Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um diesem zu begegnen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg, die angegeben haben, dass die OKJA in Deutschland aus ihrer Sicht insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist (n=68).

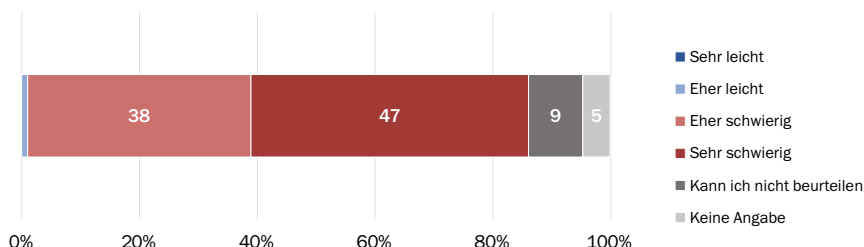
5.6 Fachkräftegewinnung

5.6.1 Situation bei der Besetzung von vakanten Stellen

In einem weiteren Themenblock wurden die Befragten dazu befragt, als wie herausfordernd (sehr leicht bis sehr schwierig) sie die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die eigene Einrichtung derzeit wahrnehmen (vgl. Abbildung 56). Die Mehrheit der Befragten bewertet dies als eher schwierig (38 %, 33) oder sehr schwierig (47 %, 41). Nur 1 % der Befragten (1) gibt an, dass die Fachkräftegewinnung als eher leicht wahrgenommen wird. 9 % (8) der Befragten können dies nicht beurteilen. 5 % (4) machen dazu keine Angabe.

Dieses Ergebnis spiegelt die Erkenntnisse der bundesweiten Auswertung wider.

Abbildung 56: Nur Hamburg: Wie schwierig bzw. leicht ist es momentan für Ihre Einrichtung, pädagogische Fachkräfte mit den für die Arbeit in Ihrer Einrichtung notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

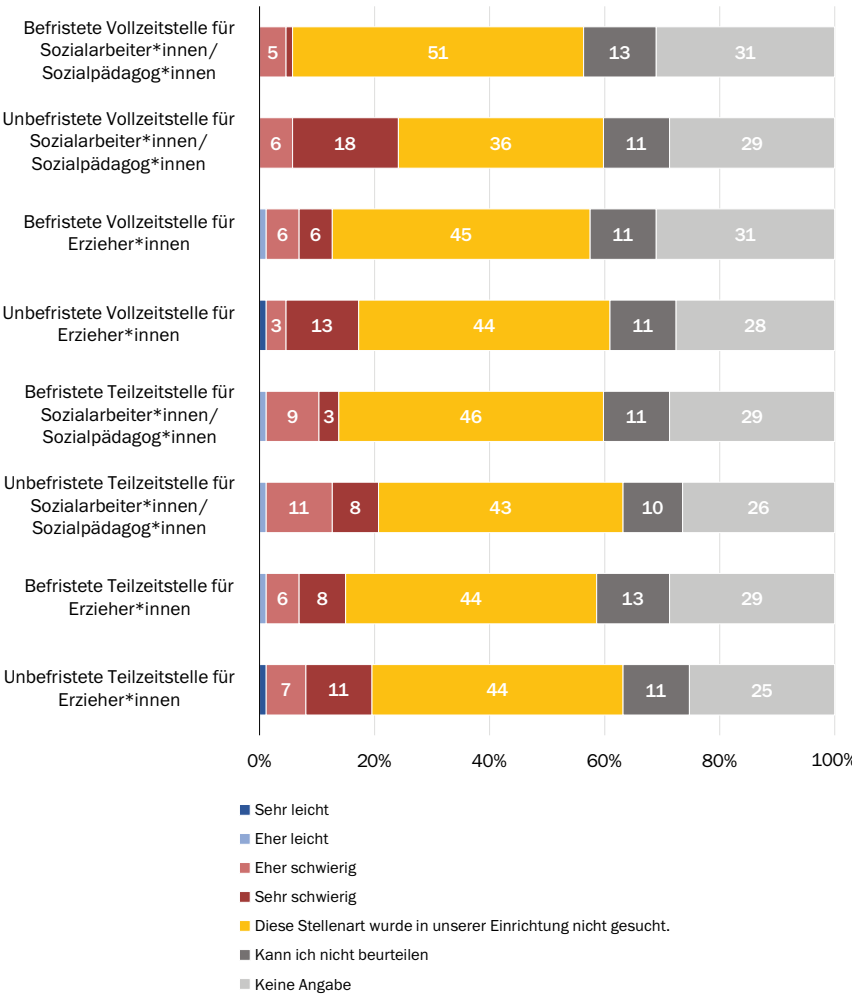
In Abbildung 57 ist dargestellt, wie herausfordernd (sehr leicht bis sehr schwierig) die Befragten die Besetzung verschiedener Stellenarten in den vergangenen 12 Monaten wahrgenommen haben. Dabei ist berücksichtigt, welche Stellenarten in einer Einrichtung überhaupt ausgeschrieben wurden. Befristete Stellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen waren am seltensten zu besetzen. 51 % (44) der Befragten geben an, dass keine befristete Vollzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen zu besetzen war, bei 46 % (40) trifft das für befristete Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen zu. 45 % (39) geben an, dass keine befristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen zu besetzen waren, jeweils 44 % (38) geben an, keine unbefristeten Vollzeitstellen, keine befristeten Teilzeitstellen bzw. keine unbefristeten Teilzeitstellen für Erzieher*innen ausgeschrieben wurden.

Die Besetzung von unbefristeten Stellen wird im Vergleich mit befristeten Stellen tendenziell etwas häufiger als eher oder sehr schwierig eingeschätzt.

Es ist hervorzuheben, dass bei allen Stellenarten der Anteil der Befragten, die mit „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ geantwortet haben, sehr hoch ist. Teilweise haben mehr als ein Viertel aller Befragten keine Angabe gemacht. Ein bedeutender Faktor ist der Anteil an Einrichtungen, in denen die jeweilige Stellenart in den letzten 12 Monaten nicht gesucht wurde. Aufgrund der geringen Fallzahlen in den übrigen Antwortkategorien sind die Ergebnisse daher nur begrenzt aussagekräftig und erlauben lediglich vorsichtige Tendenzaussagen.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung fällt auf, dass befristete Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen in Hamburg noch etwas seltener zu besetzen sind und gleichzeitig die Besetzung dieser Stellen weniger häufig von den Befragten als eher oder sehr schwierig beurteilt wird. Ähnlich verhält es sich mit befristeten und unbefristeten Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen. Auch diese Stellenarten waren in Hamburg seltener zu besetzen und die Besetzung dieser Stellenart weniger häufig als sehr schwierig bewertet.

Abbildung 57: Nur Hamburg: Wie schwierig bzw. leicht war es in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung die folgenden Stellenarten zu besetzen? (in Prozent)

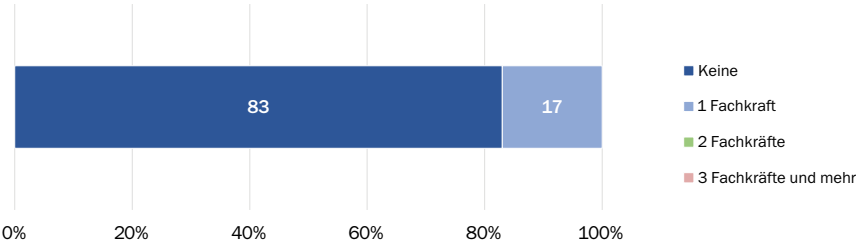


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

Zudem wurde danach gefragt, wie viele pädagogische Fachkräfte in der Einrichtung in den letzten 12 Monaten Elternzeitanträge genutzt haben. Aus 83 % (70) der Einrichtungen wird zurückgemeldet, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Fachkraft Elternzeit in Anspruch genommen hat (vgl. Abbildung 58). In 17 % (14) der Einrichtungen hat jeweils eine Fachkraft Elternzeitanträge genutzt.

Im Gegensatz zu den bundesweiten Auswertungsergebnissen haben in Hamburg keine Befragten angegeben, dass zwei oder mehr Fachkräfte Elternzeitanträge genutzt haben.

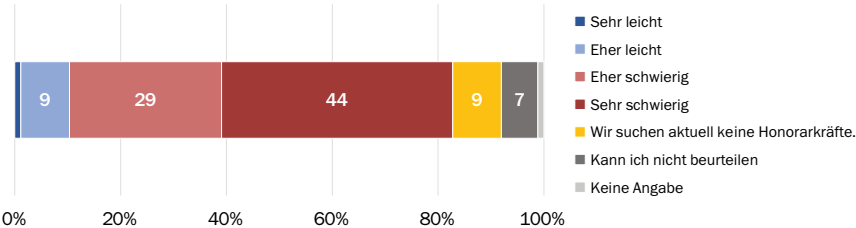
Abbildung 58: Nur Hamburg: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitanträge genutzt haben – kategorisiert (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA mit gültigen Nennungen (n=84).

Im Kontext des Fachkräftemangels erscheint auch von Interesse, inwieweit Honorarkräfte für Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gefunden werden können. Die Akquise von Honorarkräften für die eigene Einrichtung wird von fast drei Vierteln der Befragten (73 %, 63) als eher schwierig oder sehr schwierig bewertet (vgl. Abbildung 59). 9 % (8) der Befragten geben an, dass sie eher leicht Honorarkräfte finden und eine Einrichtung (1 %) gibt an, dass sie sogar sehr leicht Honorarkräfte finden. 9 % (8) der Befragten geben an, aktuell keine Honorarkräfte zu suchen. 7 % (6) können dies nicht beurteilen und eine Einrichtung (1 %) macht dazu keine Angabe. Im Vergleich zur bundesweiten Verteilung fällt auf, dass die Befragten in Hamburg etwas seltener angegeben haben, aktuell keine Honorarkräfte zu suchen (Differenz: 10 Prozentpunkte).

Abbildung 59: Nur Hamburg: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent)



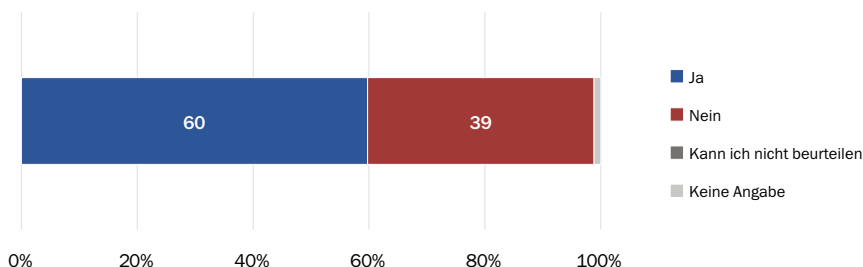
Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

5.6.2 Stellenausschreibungen und Bewerbungslage

Mehr als die Hälfte (60 %, 52) aller befragten Einrichtungen gibt an, in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben zu haben (vgl. Abbildung 60). 39 % (34) der Einrichtungen haben dies nicht getan. Eine Einrichtung (1 %) hat dazu keine Angabe gemacht.

Dies deckt sich mit der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

Abbildung 60: Nur Hamburg: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent)

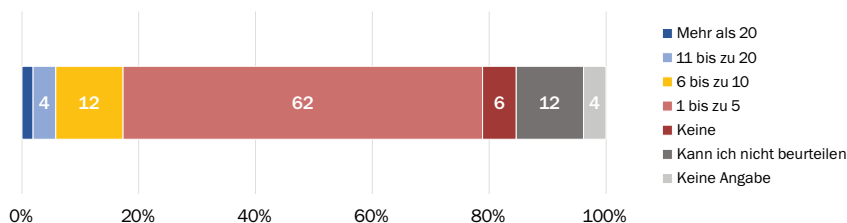


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

Alle 52 Einrichtungen, die angegeben haben, in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben zu haben, wurden weitergehend gefragt, wie viele Bewerbungen auf die letzte Stellenausschreibung eingegangen sind. In diesem Zusammenhang geben 62 % (32) an, dass 1 bis 5 Bewerbungen eingegangen sind (vgl. Abbildung 61). 6 % (3) geben an, dass sie keine Bewerbungen erreicht haben, 12 % (6), dass 6 bis 10 Bewerbungen auf die letzte Stellenausschreibung eingegangen sind. Nur 4 % (2) geben an, dass 11 bis 20 Bewerbungen eingegangen sind, während 2 % (1 Person) berichten, dass es mehr als 20 Bewerbungen waren. 12 % (6) geben an, das nicht beurteilen zu können, 4 % (2) machen keine Angabe.

Die Ergebnisse decken sich tendenziell mit der Verteilung der bundesweiten Ergebnisse.

Abbildung 61: Nur Hamburg: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)

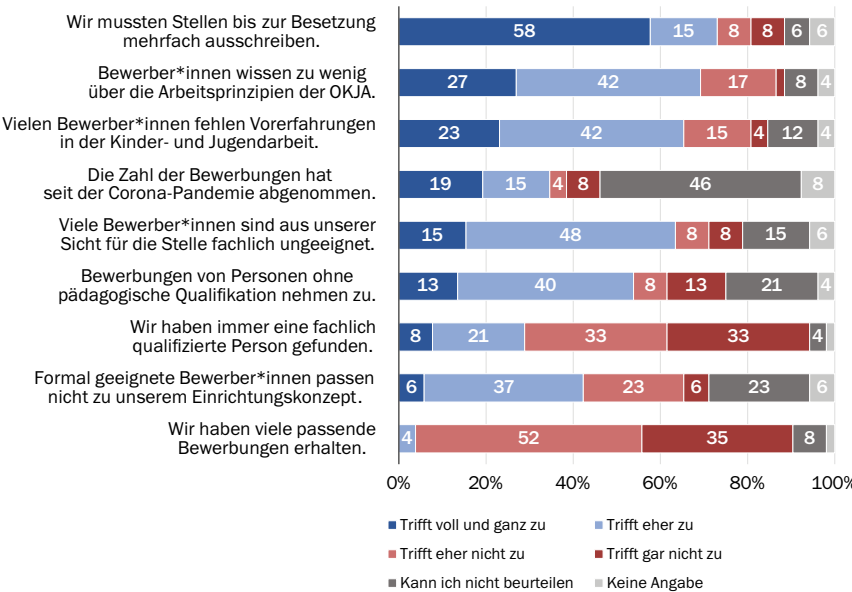


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=52).

In Abbildung 62 ist dargestellt, welche positiven und negativen Erfahrungen in den vergangenen 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht wurden. Grundlage sind dafür die 52 Einrichtungen, die Stellen ausgeschrieben haben. Nur 4 % (2) geben an, dass es eher zutrifft, dass sie viele passende Bewerbungen erhalten haben. Für die Mehrheit war das eher nicht (52 %, 27) oder gar nicht (35 %, 18) zutreffend. 58 % (30) der Befragten geben an, dass es voll und ganz zutrifft, dass in den Einrichtungen Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausgeschrieben werden mussten, für 15 % (8) trifft das eher zu. Auch die Aussagen „Bewerber*innen wissen zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA“ (Stimme voll und ganz zu: 27 % [14], Stimme eher zu: 42 % [22]), „Vielen Bewerber*innen fehlen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit“ (Stimme voll und ganz zu: 23 % [12], Stimme eher zu: 42 % [22]), „Viele Bewerber*innen sind aus unserer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet“ (Stimme voll und ganz zu: 15 % [8], Stimme eher zu: 48 % [25]) und „Bewerbungen von Personen ohne pädagogische Qualifikation nehmen zu“ (Stimme voll und ganz zu: 13 % [7], Stimme eher zu: 40 % [21]) haben hohe Zustimmungswerte durch die Mehrheit der Befragten. Etwas seltener bewerten die Befragten die Statements „Wir haben immer eine fachliche qualifizierte Person gefunden“ (Stimme voll und ganz zu: 8 % [4], Stimme eher zu: 21 % [11]) und „Formal geeignete Bewerber*innen passen nicht zu unserem Einrichtungskonzept“ (Stimme voll und ganz zu: 6 % [3], Stimme eher zu: 37 % [19]) als zutreffend. Ein Drittel der Befragten (33 %, 17) bewertet es als gar nicht zutreffend, dass immer eine fachlich qualifizierte Person gefunden wurde, ein weiteres Drittel (33 %, 17) bewertet dies als eher nicht zutreffend. Ein Viertel der Befragten (23 %, 12) bewertet es als eher nicht zutreffend, dass formal geeignete Bewerber*innen nicht zum Einrichtungskonzept passen, 6 % (3) bewerten dies als gar nicht zutreffend. Ein weiteres Viertel (23 %, 12) gibt an, dies nicht beurteilen zu können. Die Aussage, dass die Zahl der Bewerbungen seit der Corona-Pandemie abgenommen hat, bewerten nur 19 % (10) der Befragten als für die eigene Einrichtung voll und ganz zutreffend, 15 % (8) als eher zutreffend. Gleichzeitig geben allerdings 46 % (24) an, dass sie das nicht beurteilen können.

Das deckt sich tendenziell mit den bundesweiten Ergebnissen.

Abbildung 62: Nur Hamburg: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben haben (n=52).

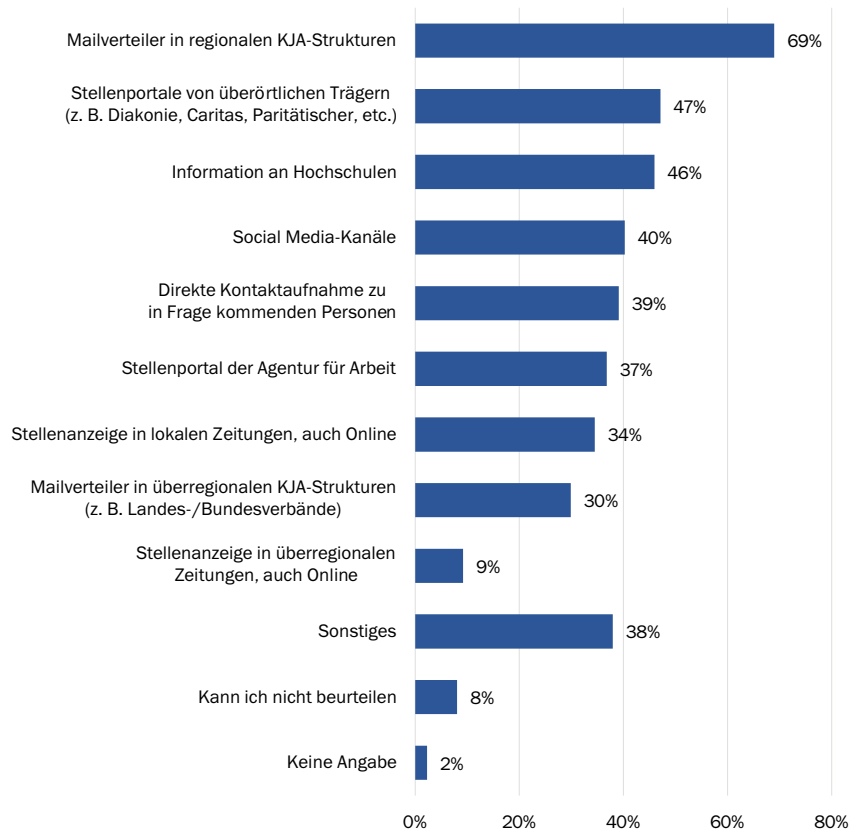
5.6.3 Veröffentlichung von Stellenausschreibungen

Um etwas darüber zu erfahren, wie Fachkräfte mit Stellenausschreibungen erreicht werden können, wurden genutzte Informationswege über offene Stellen erhoben. Die Befragten konnten dabei aus neun Antworten sowie den zusätzlichen Optionen „Sonstiges“, „Kann ich nicht beurteilen“ oder „Keine Angabe“ auswählen. Mehrfachnennungen waren möglich. 69 % (60) der Einrichtungen haben angegeben, dass Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen genutzt werden (vgl. Abbildung 63). Dieser Verbreitungsweg wird am häufigsten genutzt. In 47 % (41) der Einrichtungen werden Stellenportale von überörtlichen Trägern genutzt (z. B. Diakonie, Caritas, Paritätischer etc.), 46 % (40) informieren an Hochschulen über Stellenausschreibungen. In 40 % (35) der Einrichtungen werden hierzu Social-Media-Kanäle genutzt, 39 % (34) nehmen direkt Kontakt zu in Frage kommende Personen auf, 37 % (32) informieren über das Stellenportal der Agentur für Arbeit und 34 % (30) über Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch Online). In etwas weniger als einem Drittel der Einrichtungen (30 %, 26) werden Mailverteiler in überregionalen KJA-Strukturen (z. B. Landes-/Bundesverbände) genutzt. Am wenigsten beliebt sind Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen (auch Online). Nur 9 % (8) geben an, diese Möglichkeit der Information zu

nutzen. In 38 % (33) haben die Befragten die Kategorie „Sonstiges“ ausgewählt. Was sich konkret hinter dieser Kategorie verbirgt, bleibt unbekannt, da in diesen Fällen nicht offen abgefragt wurde, was mit „Sonstiges“ gemeint ist. 8 % (7) geben an, das nicht beurteilen zu können und 2 % (2) machen keine Angabe.

Im Vergleich zu den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung werden in Hamburg etwas seltener Social-Media-Kanäle (Differenz: 15 Prozentpunkte), die direkte Kontaktaufnahme zu in Frage kommenden Personen (Differenz: 8 Prozentpunkte), das Stellenportal der Agentur für Arbeit (Differenz: 9 Prozentpunkte) und Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (Differenz: 10 Prozentpunkte) genutzt, um über offene Stellen zu informieren. Sehr viel häufiger werden in Hamburg dafür Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen (Differenz: 30 Prozentpunkte), Stellenportale von überörtlichen Trägern (Differenz: 15 Prozentpunkte) und die Information an Hochschulen (Differenz: 11 Prozentpunkte) genutzt.

Abbildung 63: Nur Hamburg: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen?
(in Prozent der Fälle)

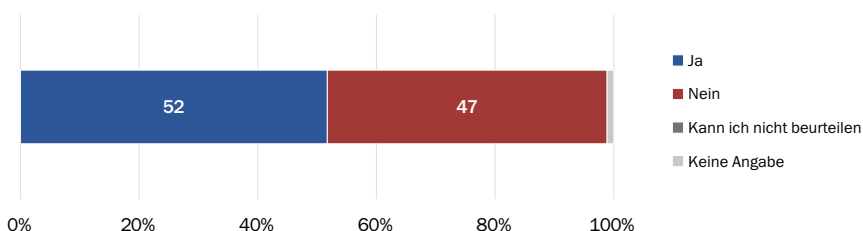


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

5.6.4 Erfolgte Einstellungen und Bewerber*innen

Mit 52 % (45) gibt etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, dass in der eigenen Einrichtung in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde (vgl. Abbildung 64). Bei 47 % (41) ist dies nicht der Fall gewesen. Einmal (1 %) ist dazu keine Angabe gemacht worden. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung.

Abbildung 64: Nur Hamburg: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent)

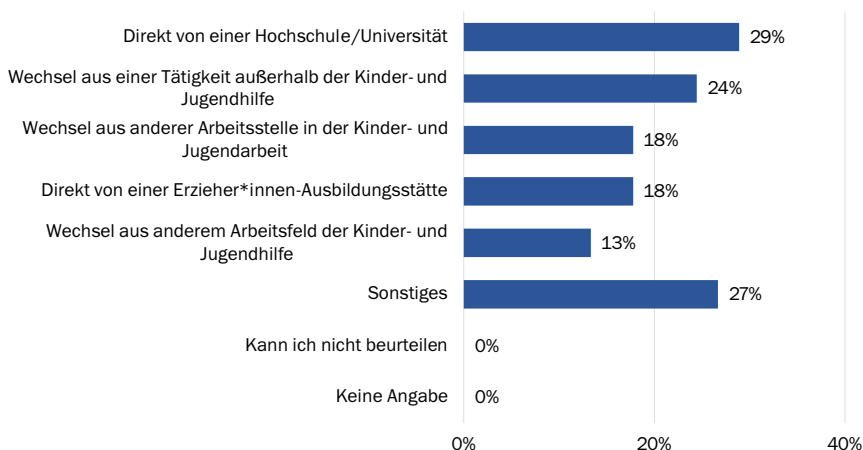


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87).

Die 45 Befragten, in deren Einrichtungen innerhalb der vergangenen 12 Monate mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt wurde, wurden im Anschluss gefragt, wo diese Fachkraft bzw. die Fachkräfte herkamen. Mehrfachnennungen waren möglich. Etwas weniger als ein Drittel (29 %, 13) gibt an, dass die neu eingestellte Fachkraft bzw. die Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam bzw. kamen (vgl. Abbildung 65). In 24 % (11) der Fälle wurde aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendarbeit gewechselt. Aus jeweils 18 % der Einrichtungen wird zurückgemeldet, dass aus einer anderen Arbeitsstelle der Kinder- und Jugendarbeit gewechselt wurde (8) oder die Fachkraft direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte kam (8). In 13 % (6) der Einrichtungen wurde aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt. Mit 27 % (12) wurde von mehr als einem Viertel der Einrichtungen die Kategorie „Sonstiges“ ausgewählt.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung lässt sich herausstellen, dass in Hamburg von etwas mehr Einrichtungen angegeben wird, dass Fachkräfte aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe (Differenz: 8 Prozentpunkte) und etwas seltener aus einer anderen Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit (Differenz: 10 Prozentpunkte) oder aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe (Differenz: 10 Prozentpunkte) gewechselt sind.

Abbildung 65: Nur Hamburg: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=45). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

In 6 Fällen haben Befragte angegeben, dass aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in die eigene Einrichtung gewechselt wurde. Diese Einrichtungen wurden im Anschluss daran gefragt, aus welchem Arbeitsfeld bzw. welchen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt wurde. Jeweils zwei Einrichtungen meldeten hierzu zurück, dass aus den Hilfen zur Erziehung und der Jugendsozialarbeit gewechselt wurde, jeweils eine Einrichtung gab an, dass die neue Fachkraft bzw. die neuen Fachkräfte aus einer Kindertageseinrichtung oder der Schulsozialarbeit kamen. Von einer weiteren Einrichtung konnte hierzu keine Beurteilung stattfinden. Die Aussagekraft dieser Angaben ist allerdings aufgrund der geringen Fallzahl für Hamburg (n=7) stark eingeschränkt.

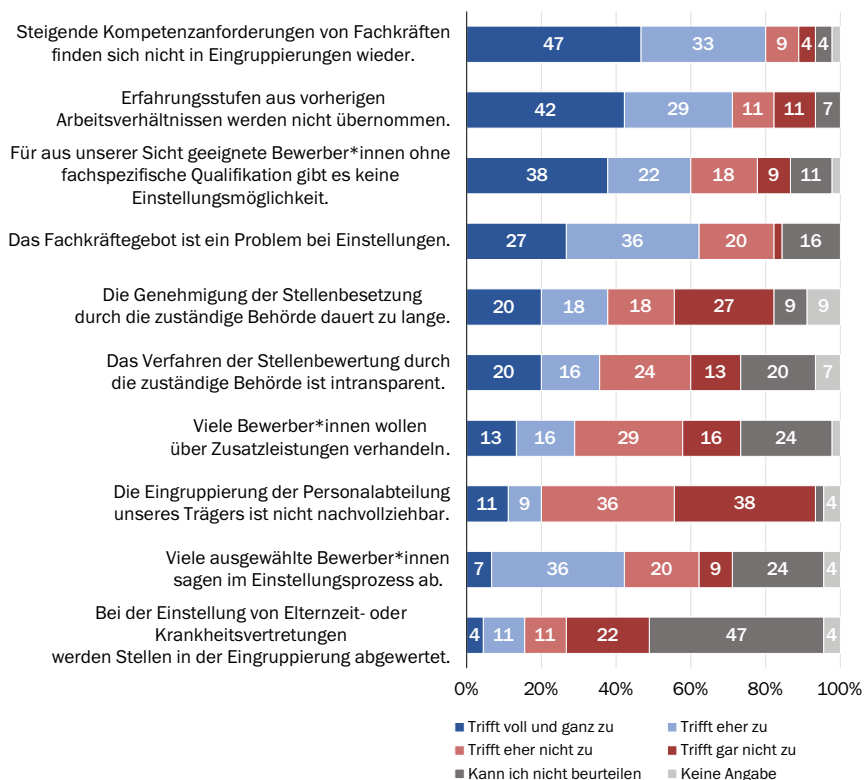
5.6.5 Erfahrungen in Einstellungsverfahren

In Abbildung 66 ist dargestellt, welche Erfahrungen die 45 Einrichtungen, die in den vergangenen 12 Monaten Fachkräfte eingestellt haben, im Rahmen von Einstellungsverfahren gemacht haben. Die höchsten Zustimmungswerte erhalten die Aussagen „Steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften finden sich nicht in Eingruppierungen wieder“ (Stimme voll und ganz zu: 47 % [21], Stimme eher zu: 33 % [15]), „Erfahrungsstufen aus vorherigen

Arbeitsverhältnissen werden nicht übernommen“ (Stimme voll und ganz zu: 42 % [19], Stimme eher zu: 29 % [13]), „Für aus unserer Sicht geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation gibt es keine Einstellungsmöglichkeit“ (Stimme voll und ganz zu: 38 % [17], Stimme eher zu: 22 % [10]) und „Das Fachkräftegebot ist ein Problem bei Einstellungen“ (Stimme voll und ganz zu: 27 % [12], Stimme eher zu: 36 % [16]). Etwas mehr als ein Drittel bewertet es als zutreffend, dass die Genehmigung der Stellenbesetzung durch die zuständige Behörde zu lange dauert (Stimme voll und ganz zu: 20 % [9], Stimme eher zu: 18 % [8]). Ein weiteres Drittel der Befragten bewertet das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde als intransparent (Stimme voll und ganz zu: 20 % [9], Stimme eher zu: 16 % [7]). Etwas mehr als ein Viertel der Befragten stimmen zu, dass viele Bewerber*innen über Zusatzleistungen verhandeln wollen (Stimme voll und ganz zu: 13 % [6], Stimme eher zu: 16 % [7]). Für nur 20 % der Befragten trifft es voll und ganz (11 %, 5) oder eher zu (9 %, 4), dass die Eingruppierung der Personalabteilung des eigenen Trägers nicht nachvollziehbar ist. Nur 7 % (3) bewerten es als voll und ganz zutreffend, dass viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen, 36 % (16) geben das als eher zutreffend an. Die geringsten Zustimmungswerte erhält die Aussage „Bei der Einstellung von Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen werden Stellen in der Eingruppierung abgewertet“ (Stimme voll und ganz zu: 4 % [2], Stimme eher zu: 11 % [5]). Auffällig ist, dass bei den Statements „Viele ausgewählte Bewerber*innen sagen im Einstellungsprozess ab“, „Viele Bewerber*innen wollen über Zusatzleistungen verhandeln“ und „Bei der Einstellung von Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen werden Stellen in der Eingruppierung abgewertet“ etwa ein Viertel bis fast die Hälfte der Befragten angeben, dies nicht beurteilen zu können.

Im Vergleich zu den bundesweiten Auswertungsergebnissen bewerten die Befragten in Hamburg sehr viel häufiger die Aussage „Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen werden nicht übernommen“ als zutreffend (Differenz: 37 Prozentpunkte).

Abbildung 66: Nur Hamburg: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt haben (n=45).

5.6.6 Strategien der Personalgewinnung

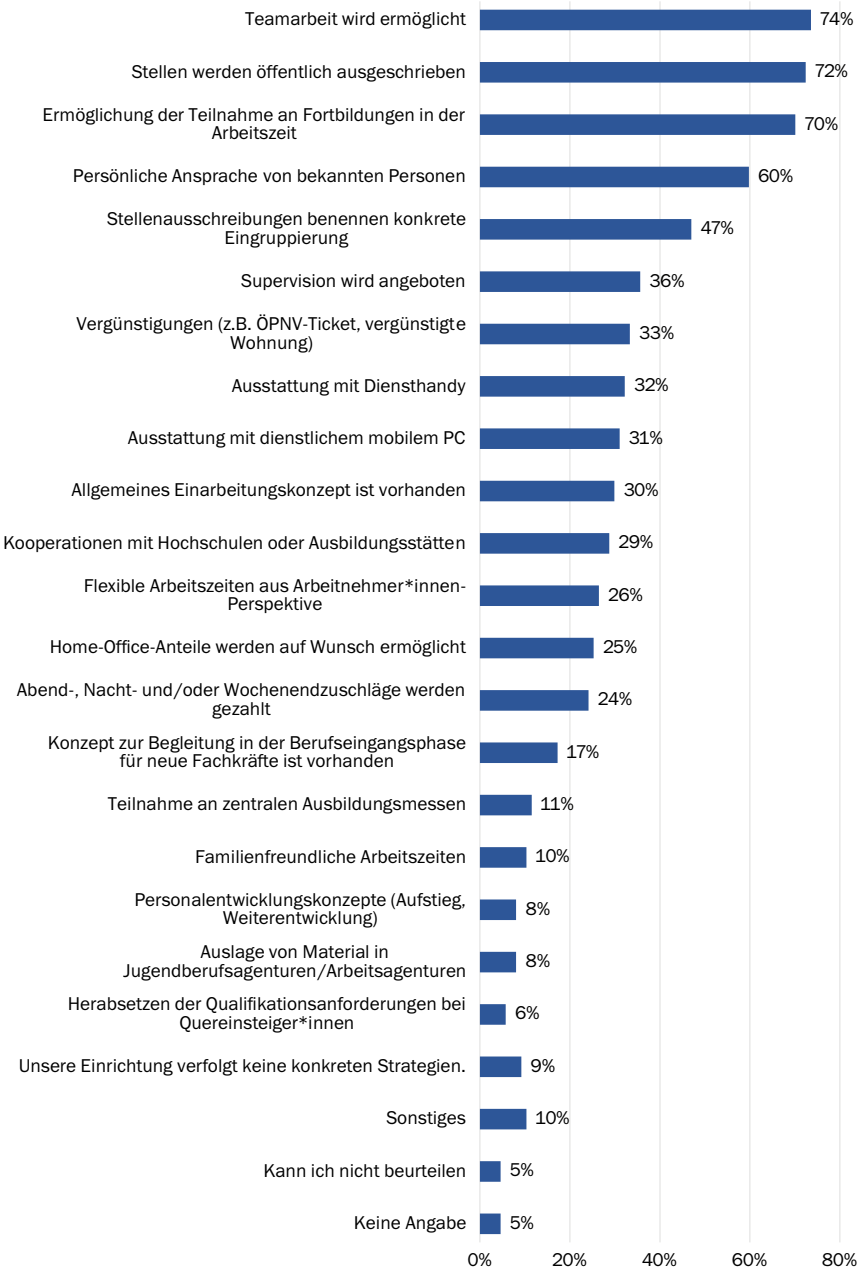
In Abbildung 67 ist in prozentualen Anteilen dargestellt, welche Strategien der Personalgewinnung in den Einrichtungen der Befragten häufig verfolgt werden und welche seltener. Mehrfachnennungen waren möglich. Die am häufigsten ausgewählten Strategien bzw. Maßnahmen⁸ zur Personalgewinnung sind: „Teamarbeit wird ermöglicht“ (74 %, 64), „Stellen werden öffentlich ausgeschrieben“ (72 %, 63), „Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungen in der Arbeitszeit“

8 Kritisch ist anzumerken, dass der in der Fragestellung aufgenommene Begriff „Strategien“ zu hoch angesetzt war, da es sich bei den vorgelegten Items eher um Maßnahmen handelt, die Teile einer Gesamtstrategie sein könnten, aber häufig allein noch keine Strategien an sich darstellen (siehe Kapitel 4.4.4).

(70 %, 61) und „Persönliche Ansprache von bekannten Personen“ (60 %, 52). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten geben an, dass in Stellenausschreibungen die konkrete Eingruppierung benannt wird (47 %, 41). In etwa einem Drittel der Einrichtungen wird Supervision als Strategie bzw. Maßnahme der Personalgewinnung angeboten (36 %, 31), sind Vergünstigungen (z. B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung) vorgesehen (33 %, 29), ist die Ausstattung mit einem Diensthandy (32 %, 28) oder mit einem dienstlichen mobilen PC (31 %, 27) möglich bzw. ein allgemeines Einarbeitungskonzept vorhanden (30 %, 26). In nur etwa einem Viertel der Einrichtungen werden Kooperationen mit Hochschulen oder Ausbildungsstätten (29 %, 25), flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive (26 %, 23), die Ermöglichung von Home-Office-Anteilen (25 %, 22) oder die Zahlung von Abend-, Nacht- und/oder Wochenendzuschlägen (24 %, 21) als Strategien bzw. Maßnahmen zur Personalgewinnung genutzt. Noch etwas seltener werden von den Befragten das Vorhandensein eines Konzeptes zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte (17 %, 15), die Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen (11 %, 10) und familienfreundliche Arbeitszeiten (10 %, 9) als Maßnahmen der Personalgewinnung gesehen. Am seltensten scheinen Personalentwicklungskonzepte (8 %, 7), die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen (8 %, 7) und das Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen (6 %, 5) als Strategie bzw. Maßnahme zur Personalgewinnung für die Einrichtungen eine Rolle zu spielen. In nur 9 % (8) der Fälle wird angegeben, dass die eigene Einrichtung diesbezüglich keine konkreten Strategien bzw. Maßnahmen verfolgt. 10 % (9) wählen die Kategorie „Sonstiges“ und 5 % (4) „Kann ich nicht beurteilen“. 5 % (4) machen keine Angabe.

Der Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt, dass in Hamburg als Strategie bzw. Maßnahme zur Personalgewinnung etwas seltener Abend-, Nacht- und/oder Wochenendzuschläge gezahlt werden (Differenz: 13 Prozentpunkte), eine Ausstattung mit Diensthandy angeboten wird (Differenz: 12 Prozentpunkte) sowie mit flexiblen Arbeitszeiten (Differenz: 10 Prozentpunkte) geworben wird.

Abbildung 67: Nur Hamburg: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg (N=87). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

5.6.7 Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten

Um etwas zur Zusammenarbeit zwischen den befragten Einrichtungen und Hochschulen zu erfahren, wurde danach gefragt, wie sich die Zusammenarbeit mit Hochschulen in der Region gestaltet, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o.ä. studiert werden kann. 12 Antwortmöglichkeiten wurden vorgegeben und Mehrfachnennungen ermöglicht. Am häufigsten wird angegeben, dass die Teilnahme an Fachveranstaltungen erfolgt (48 %, 42), dicht gefolgt von der Zusammenarbeit bei Praktika von Studierenden (45 %, 39) (vgl. Abbildung 68). Von mehr als einem Drittel der Einrichtungen wird angegeben bei der Durchführung von Forschungsprojekten mitzuwirken (38 %, 33). Etwas weniger als ein Viertel gibt an, Kontakt zu mindestens einer*m Professor*in oder wissenschaftlichen Mitarbeiter*in für den eigenen Bereich zu haben (23 %, 20). 20 % (17) kooperieren regelmäßig bei der Durchführung von Veranstaltungen, 18 % (16) beteiligen sich an Praxismessen. 15 % (13) sind Praxispartner in einem Dualen Studiengang und 7 % (6) informieren regelmäßig in Lehrveranstaltungen über ihre Arbeit. 24 % (21) wählen „Sonstige Zusammenarbeit“ aus. Was die Befragten konkret damit meinen, wurde nicht erhoben. 13 % (11) der Befragten geben an, dass die eigene Einrichtung keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region hat. Der Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt, dass die Einrichtungen in Hamburg deutlich häufiger an Fachveranstaltungen teilnehmen (Differenz: 20 Prozentpunkte) und bei der Durchführung von Forschungsprojekten mitwirken (Differenz: 22 Prozentpunkte).

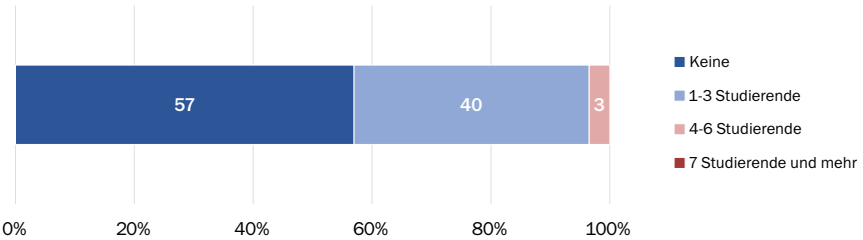
Abbildung 68: Nur Hamburg: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit Ihrer Einrichtung mit Hochschulen in der Region, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o. ä. studiert werden kann? (in Prozent der Fälle)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA (N=87). Mehrfachnennungen sind möglich oder „Kann ich nicht beurteilen“ bzw. „Keine Angabe“.

Im letzten Abschnitt wird ein Blick auf die Einbindung von Praktikant*innen aus Hochschulen und Ausbildungsstätten in den Einrichtungen geworfen. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (57 %, 49) gibt an, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Praktika von Studierenden aus Hochschulen/Universitäten in der eigenen Einrichtung absolviert wurden (vgl. Abbildung 69). 40 % (34) geben an, dass 1-3 Studierende in diesem Zeitraum ein Praktikum absolviert haben, 3 % (3), dass dies für 4-6 Studierende zutrifft. Diese Verteilung deckt sich tendenziell mit den Ergebnissen der bundesweiten Auswertung, jedoch liegt in Hamburg der Anteil der Einrichtungen, in denen im benannten Zeitraum kein Praktikum absolviert wurde, etwas höher (Differenz: 14 Prozentpunkte).

Abbildung 69: Nur Hamburg: Wie viele Studierende von Hochschulen/Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)

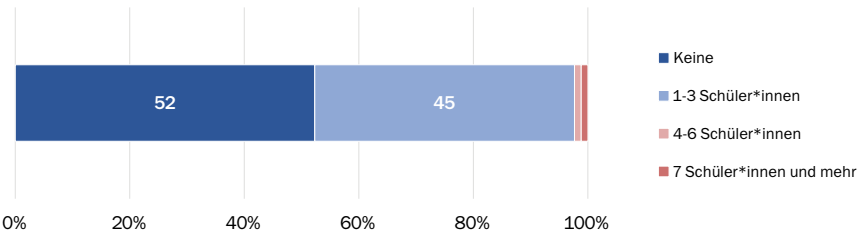


Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg mit gültigen Nennungen (n=86). Eine Einrichtung hat keine Angabe gemacht.

Der Anteil der Befragten, der angegeben hat, dass in den vergangenen 12 Monaten keine Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen ein Praktikum in der eigenen Einrichtung absolviert haben, ist mit 52 % (45) etwas niedriger (vgl. Abbildung 70) als bei den Studierenden. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45 %, 39) gibt an, dass 1-3 Schüler*innen ein Praktikum absolviert haben. In jeweils einer Einrichtung haben 4-6 Schüler*innen bzw. 7 oder mehr Schüler*innen ein Praktikum absolviert.

Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen geben in Hamburg mehr Einrichtungen an, dass keine Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen in den vergangenen 12 Monaten ein Praktikum in der eigenen Einrichtung absolviert haben (Differenz: 8 Prozentpunkte).

Abbildung 70: Nur Hamburg: Wie viele Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)



Quelle: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Hamburg mit gültigen Nennungen (n=86). Eine Einrichtung hat keine Angabe gemacht.

6 Zusammenfassung länderspezifischer Auswertungen

6.1 Zusammenfassung der länderspezifischen Auswertung für Hamburg

Die ausführlichen Ergebnisse der Länderauswertung sind in diesem Band in Kapitel 5 nachzulesen. Es folgt eine Zusammenfassung.

Erreichte Einrichtungen in Hamburg: In Hamburg beteiligten sich 87 Einrichtungen an der Befragung. Den größten Anteil machen dabei Jugendclubs, Jugendtreffs (inkl. Mädchentreffs), Stadtteiltreffs, Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-)Einrichtungen aus. Die deutliche Mehrheit der erreichten Einrichtungen (70 %) befindet sich in freier Trägerschaft. Der Fragebogen wurde in Hamburg überwiegend von Einrichtungsleitungen ausgefüllt.

Fachkraftstellensituation in den Einrichtungen: Im Durchschnitt sind in den befragten Einrichtungen 3,2 pädagogische Fachkräfte tätig. Davon sind durchschnittlich 0,2 Fachkräfte befristet und 1,7 Fachkräfte in Teilzeit angestellt. Mit Blick auf die Qualifikation dieser Fachkräfte zeigt sich folgendes Bild: Bei etwa der Hälfte der erreichten Einrichtungen haben die angestellten pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss. Ein Drittel der Einrichtungen gibt an, dass die beschäftigten pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich über einen beruflichen Abschluss (z. B. Erzieher*innen) verfügen. Die zur Verfügung stehenden Fachkraftstellen, wenn alle Stellen besetzt sind, zeigen ein diverses Bild in Hamburg. Etwa ein Viertel der Befragten gibt an, dass eine Stelle oder weniger zur Verfügung stehen, bei etwas weniger als der Hälfte der Befragten sind es ein- einhalb bis zwei Stellen und bei etwa einem Drittel der erreichten Einrichtungen stehen zwei oder mehr Stellen zur Verfügung.

Etwa ein Fünftel der Befragten gibt an aktuell unbesetzte Stellen in der eigenen Einrichtung zu haben. Pädagogische Fachkraftstellen, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als einen Monat nicht besetzt waren, gibt es etwa in der Hälfte aller befragten Einrichtungen. Auch die Hälfte der Befragten gibt an, dass in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte die eigene Einrichtung verlassen haben. Die drei häufigsten Gründe dafür haben gemeinsam, dass die Fachkraft selbst gekündigt hat. Entweder hat sie dies aus privaten Gründen getan, aufgrund eines Wechsels in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe oder aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe.

Entwicklungen in der OKJA: Als besonders herausfordernd für die OKJA nehmen die Befragten scheinbar die Gewinnung von Honorarkräften, die Finanzierungssituation und die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung wahr. Weniger

Zustimmung und mehr Ablehnung erhalten als herausfordernde Aspekte die Gewinnung von Praktikant*innen und Ehrenamtlichen sowie die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA. Insbesondere die Partizipation junger Menschen, der Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen und die anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen sind für eine deutliche Mehrheit der Befragten Aspekte, die von ihnen bewusst in der eigenen Einrichtung vorangetrieben werden. Kooperationen mit Schulen im Ganztag und die Beteiligung junger Menschen mit Behinderungen werden hingegen scheinbar nur in der Hälfte oder weniger der erreichten Einrichtungen bewusst vorangetrieben. Die Umsetzung der European Youth Work Agenda (Bonn-Prozess) scheint bei den Befragten den geringsten Stellenwert einzunehmen oder teilweise auch unbekannt zu sein. Die Zunahme psychischer Belastungen bei jungen Menschen ist eine Entwicklung, die am häufigsten die Einrichtungen in ihrer Arbeit zu tangieren scheint.

Die Aspekte, die das Arbeitsfeld der OKJA für Fachkräfte attraktiv oder unattraktiv erscheinen lassen, sind vielfältig. Besonders relevant sind für die Befragten offenbar Beziehungsarbeit, die Freiwilligkeit der Angebote, Teamarbeit, inhaltliche Gestaltungsoptionen, eigene Verantwortungsoptionen, die Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe als auch die Arbeit mit Kindern als Zielgruppe. In Anbetracht dessen, dass Kinder für die Kinder- und Jugendarbeit immer relevanter werden, wäre es für zukünftige Studien interessant zu erörtern, worin die Gründe hierfür bestehen. Bei den Einschätzungen zur Attraktivität von Kooperationen mit Schule und Teilzeitstellen sind die Befragten geteilter Ansicht. Interessant ist, dass Teilzeitstellen grundsätzlich auch zur Attraktivität beitragen können. Befristete Stellen, Aufstiegsmöglichkeiten, die Eingruppierung/Bezahlung, Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verwaltungstätigkeiten, die Arbeitszeiten, die IT-Ausstattung für Mitarbeitende, der Status der gesellschaftlichen Anerkennung sowie die Finanzierungssituation bilden scheinbar die eher unattraktiven Aspekte des Arbeitsfeldes ab und stellen somit die aktuellen Problemstellen dar. Für die Gewinnung neuer Fachkräfte wäre es sinnvoll an diesen Stellschrauben zu drehen und Veränderungen anzuregen.

Fachkräftemangel: Die Gesamtheit aller Befragten in Hamburg schätzt die derzeitige Lage insgesamt in Deutschland pädagogische Fachkräfte mit notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen, als eher schwierig oder sehr schwierig ein. Mindestens drei Viertel der Befragten stimmen zu, dass ihnen bekannte Einrichtungen vom Fachkräftemangel betroffen sind, dass OKJA als Arbeitsfeld zu wenig in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik sowie in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel vorkommt und dass in Netzwerktreffen auf örtlicher Ebene der Fachkräftemangel der OKJA aber gerade Thema ist. Die Konkurrenz zu anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe im Kontext des Fachkräftemangels hat dabei für weniger Befragte in Hamburg Relevanz. Nur die Hälfte oder weniger stimmen zu, dass das Arbeitsfeld der OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz

zum ASD oder zu den Hilfen zur Erziehung steht. Der Fachkräftemangel scheint in Hamburg Auswirkungen auf die Öffnungszeiten der Einrichtungen zu haben. Ein Viertel der Befragten gibt an, dass aufgrund von fehlendem Personal (z. B. unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit) in der eigenen Einrichtung häufiger die Öffnungszeiten gekürzt werden mussten. Zusätzlich ist dies bei der Hälfte der Einrichtungen punktuell der Fall.

Alle Befragten, die angegeben haben, dass aus ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist, scheinen sich in drei Punkten einig zu sein, was getan werden muss, um dem zu begegnen. Sie stimmen geschlossen zu, dass der Stellenwert der OKJA gesellschaftlich deutlich gemacht werden muss, dass es eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung etc.) braucht sowie eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA. Die geringste Zustimmung bzw. die größte Ablehnung erhält der Aspekt, dass Inhalte von Stellenausschreibungen stärker der Realität entsprechen müssen. Dies scheint für die Befragten kein vordergründiges Problem zu sein.

Fachkräftegewinnung: Mehr als drei Viertel der Befragten bewerten es als eher oder sehr schwierig momentan für die eigene Einrichtung pädagogische Fachkräfte zu gewinnen, die über notwendige Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen. Dabei wird keine Stellenart besonders hervorgehoben. Alle Stellenarten scheinen momentan eher oder sehr schwierig zu besetzen zu sein, egal ob Voll- oder Teilzeitstellen, ob befristet oder unbefristet oder ob Stellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen oder für Erzieher*innen. Im Vergleich scheint die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen am wenigsten schwierig zu sein in Hamburg. Diese Stelle wird aber gleichzeitig auch am häufigsten gar nicht gesucht. Mit einem kleinen Abstand scheint eine unbefristete Vollzeitstelle für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen am schwierigsten in der Besetzung zu sein, wird aber am häufigsten gesucht.

Die Nutzung von Elternzeitanträgen scheinen in den Einrichtungen in Hamburg bei der Fachkräftegewinnung keine große Rolle zu spielen. Die Mehrheit (83 %) der Befragten gibt an, dass in den letzten 12 Monaten keine Elternzeitanträge genutzt wurden. Eine besondere Herausforderung liegt eher in der Schwierigkeit Honorarkräfte zu finden. Etwa drei Viertel der Befragten bewerten das Suchen und Finden von Honorarkräften als eher oder sehr schwierig.

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass in den letzten 12 Monaten mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben wurde. Die Anzahl darauf eingehender Bewerbungen erscheint übersichtlich. Immerhin 6 % der Befragten geben an, dass keine Bewerbungen eingegangen sind, die deutliche Mehrheit von 62 % gibt an, dass ein bis fünf Bewerbungen eingegangen sind und nur bei 18 % der erreichten Einrichtungen sind sechs oder mehr Bewerbungen eingegangen. Mit Blick auf Erfahrungen mit Ausschreibungsprozessen

stimmt die Mehrheit der Befragten zu, dass sie Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, Bewerber*innen zu wenig über Arbeitsprinzipien der OKJA wissen und es vielen Bewerber*innen an Vorerfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit fehlt. Im Gegenzug dazu werden den Erfahrungen, dass viele passende Bewerbungen eingegangen sind, dass formal geeignete Bewerber*innen nicht zum Einrichtungskonzept passen und dass immer eine fachliche qualifizierte Person gefunden wurde von den Befragten eher nicht oder gar nicht zugestimmt.

Für die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen werden von den Befragten in Hamburg scheinbar am häufigsten Mailverteiler in regionalen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit, Stellenportale überörtlicher Träger und Informationen an Hochschulen genutzt. Am seltensten kommen Stellenanzeigen in überregionalen und lokalen Zeitungen (auch online) und Mailverteiler in überregionalen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit zum Tragen, um Stellenausschreibungen zu veröffentlichen.

In der Hälfte der erreichten Einrichtungen wurde in den letzten 12 Monaten eine pädagogische Fachkraft eingestellt. Die meisten dieser Fachkräfte kamen direkt von der Hochschule/Universität oder wechselten aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die OKJA. Am seltensten kamen die Fachkräfte aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Im Einstellungsverfahren von pädagogischen Fachkräften haben die Befragten verschiedene Erfahrungen gemacht. Am häufigsten stimmen die Befragten in Hamburg zu, dass steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften sich nicht in Eingruppierungen wiederfinden, Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen nicht übernommen werden, das Fachkräftegebot bei der Einstellung ein Problem darstellt und es für aus Sicht der Befragten geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation keine Einstellungsmöglichkeit gibt. Am seltensten scheint in Hamburg die Erfahrung zu sein, dass die Eingruppierung des eigenen Trägers nicht nachvollziehbar ist.

Für die Gewinnung von neuem Fachpersonal sind Strategien notwendig. Mehr als die Hälfte der Befragten in Hamburg gibt an in der eigenen Einrichtung Teamarbeit zu ermöglichen, Stellen öffentlich auszuschreiben, die Teilnahme an Fortbildungen in der Arbeitszeit zu ermöglichen und bekannte Personen persönlich anzusprechen, um neue Fachkräfte anzuwerben und zu erreichen. Besonders selten werden in Hamburg scheinbar Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen herabgesetzt, Materialien in Jugendberufsagenturen und Arbeitsagenturen ausgelegt und Personalentwicklungskonzepte berücksichtigt, um neues Fachpersonal zu gewinnen.

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Die Zusammenarbeit zwischen OKJA-Einrichtungen und Hochschulen scheint in Hamburg geprägt zu sein von der Teilnahme an Fachveranstaltungen durch Fachkräfte aus Einrichtungen, durch die Zusammenarbeit bei Praktika von Studierenden und

durch die Mitwirkung von Einrichtungen bei der Durchführung von Forschungsprojekten. Dies mag möglicherweise auch mit der räumlichen Nähe zwischen Einrichtungen und Hochschulen im Stadtstaat Hamburg zusammenhängen. Am seltensten werden regelmäßig Informationen zur Arbeit der Einrichtungen von Fachkräften in Lehrveranstaltungen geteilt. Nur 13 % der Befragten geben an keinen Kontakt zu Hochschulen zu haben.

Mit Blick auf Praktikant*innen zeigt sich, dass etwa die Hälfte der Befragten weder Praktikant*innen von Hochschulen/Universitäten noch von Ausbildungsstätten für Erzieher*innen innerhalb der letzten 12 Monate bei sich in der Einrichtung hatte. Etwas weniger als die Hälfte (40 %) gibt an, dass ein bis drei Studierende von Hochschulen/Universitäten ein Praktikum absolviert haben und auch in etwas weniger als die Hälfte der Einrichtungen (45 %) haben ein bis drei Schüler*innen einer Ausbildungsstätte für Erzieher*innen ein Praktikum absolviert.

Vergleich mit Daten der bundesweiten Auswertung: Ein Großteil der Daten aus Hamburg ähnelt denen der bundesweiten Auswertung. In einigen Fällen sind aber Unterschiede zu verzeichnen. Bei der Interpretation sind aber die zum Teil geringen Fallzahlen in Hamburg zu berücksichtigen:

- Der Anteil der an freien Trägern erreichter Einrichtungen ist in Hamburg 12 % höher als in der bundesweiten Auswertung.
- Im Vergleich mit den bundesweiten Daten haben pädagogische Fachkräfte in Hamburger Einrichtungen etwas häufiger mehrheitlich einen beruflichen Abschluss und etwas seltener mehrheitlich einen Hochschulabschluss.
- Der Anteil an Einrichtungen, die aktuell unbesetzte Stellen haben, ist in Hamburg deutlich geringer.
- In Hamburg wurde etwas seltener angegeben, dass Fachkräfte gekündigt haben, um in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe bzw. innerhalb der Kinder- und Jugendarbeit zu wechseln.
- Die Gewinnung von Honorarkräften in Hamburg scheint im bundesweiten Vergleich etwas problematischer zu sein, die Gewinnung von Ehrenamtlichen hingegen etwas weniger problematisch.
- Die Aspekte der Teamarbeit, der Freiwilligkeit der Angebote und der anwaltschaftlichen Interessenvertretung für junge Menschen scheinen in Hamburg hinsichtlich der Attraktivität des Arbeitsfeldes eine etwas höhere Relevanz zu haben.
- In Hamburg wird etwas häufiger zugestimmt, dass der Fachkräftemangel in der OKJA in Netzwerken auf örtlicher Ebene gerade Thema ist.
- In Hamburg scheinen befristete Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen etwas seltener gesucht zu werden. Gleichzeitig wird die Besetzung weniger häufig als eher oder sehr schwierig bewertet. Ähnlich verhält es sich mit befristeten und unbefristeten Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen.

- In Hamburg wurde im Gegensatz zu den bundesweiten Auswertungsdaten angegeben, dass maximal eine Fachkraft in den letzten 12 Monaten Elternzeitanprüche gestellt hat.
- In Hamburg wurde etwas seltener angegeben, dass aktuell keine Honorarkräfte gesucht werden. Offenbar werden in Hamburg im bundesweiten Vergleich häufiger Honorarkräfte gesucht.
- Für die Information über Stellenausschreibungen werden in Hamburg zum Teil deutlich häufiger Mailverteiler in regionalen KJA-Strukturen, Stellenportale von überörtlichen Trägern und die Information an Hochschulen genutzt. Etwas seltener als im bundesweiten Vergleich werden Social-Media-Kanäle, die direkte Kontaktaufnahme, das Stellenportal der Agentur für Arbeit und Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen genutzt.
- Mit Blick auf die Herkunft von neu eingestellten pädagogischen Fachkräften in Hamburg zeigt sich, dass etwas häufiger Fachkräfte aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe und etwas seltener aus einer anderen Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit oder aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in eine Einrichtung der OKJA gewechselt sind.
- In Hamburg geben die Befragten sehr viel häufiger an, dass sie es als zutreffend bewerten, dass Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen nicht übernommen werden.
- In Hamburg wird als Strategie zur Personalgewinnung etwas seltener angegeben, dass Abend-, Nacht- und/oder Wochenendzuschläge gezahlt werden, eine Ausstattung mit Diensthandy angeboten wird oder mit flexiblen Arbeitszeiten oder Vergünstigungen (z. B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung) gewonnen wird.
- In Hamburg nehmen die Befragten scheinbar häufiger in Kooperation mit Hochschulen an Fachveranstaltungen teil oder wirken bei der Durchführung von Forschungsprojekten mit.
- In Hamburg geben die Befragten etwas häufiger an, dass keine Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen in den vergangenen 12 Monaten ein Praktikum in der eigenen Einrichtung absolviert haben.

6.2 Zusammenfassung der länderspezifischen Auswertung für Niedersachsen

Die ausführlichen Ergebnisse der Länderauswertung Niedersachsen sind in einem gesonderten Dokument veröffentlicht (Voigts/Przybylski 2024a). Finanziell gefördert wurde diese Auswertung vom Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie. Im Weiteren findet sich eine Zusammenfassung der Erkenntnisse.

Erreichte Einrichtungen: 102 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen haben sich an der Befragung beteiligt. Mehrheitlich wird angegeben, dass die eigene Einrichtung in öffentlicher Trägerschaft ist (68 %) und sich als Jugendzentrum, Jugendhaus oder zentrale (Groß-)Einrichtung (61 %) versteht.

Fachkraftstellensituation: Die Einrichtungen in Niedersachsen geben an, dass durchschnittlich 4,6 pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen tätig sind. Diese Zahl liegt über dem errechneten Bundesdurchschnitt. Auch die durchschnittliche Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit (1,3) liegt etwas über dem bundesweiten Durchschnitt. Hinsichtlich der durchschnittlichen Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen (0,7) lässt sich nur eine minimale Abweichung vom Bundestrend feststellen. In zwei Dritteln der beteiligten Einrichtungen haben die beschäftigten Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss. Die Qualifikation pädagogischer Fachkräfte in Einrichtungen scheint in Niedersachsen damit etwas höher zu sein als im bundesweiten Schnitt. Im Vergleich mit den bundesweiten Daten geben die befragten Einrichtungen in Niedersachsen häufiger an, dass Fachkräfte in der eigenen Einrichtung mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben und seltener, dass diese mehrheitlich über einen beruflichen Abschluss verfügen.

In etwa einem Drittel der befragten Einrichtungen gibt es zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen, in der Hälfte der Einrichtungen blieben Stellen auch länger als einen Monat unbesetzt. Durchschnittlich steht den an der Befragung beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen ein Stellenanteil von 2,2 Vollzeitstellen zur Verfügung. In knapp der Hälfte der Einrichtungen hat mindestens eine pädagogische Fachkraft in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung die Einrichtung verlassen. Am häufigsten ausgewählte bekannte Gründe dafür waren die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe, in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe oder in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Renteneintritt. Der Renteneintritt wurde in Niedersachsen etwas häufiger benannt als im bundesweiten Vergleich.

Entwicklungen in der OKJA: Als aktuell besonders herausfordernd für die eigene Einrichtung betrachten die beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen die Fachkräftegewinnung und/oder die Fachkräftebindung, die Gewinnung von Ehrenamtlichen und die Finanzierungssituation. Interessant ist dabei, dass die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung vor der Finanzierungssituation die größte Zustimmung erhält. Die Gewinnung von Honorarkräften wird von den niedersächsischen Einrichtungen etwas seltener als Herausforderung im Vergleich zu den bundesweiten Daten wahrgenommen. Mehr als die Hälfte aller Einrichtungen geben an, die Partizipation junger Menschen, den Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen und die anwaltschaftliche Interessenvertretung für junge Menschen in der eigenen Einrichtung bewusst voranzutreiben. Die

Zunahme von psychischen Belastungen und Armutslagen bei jungen Menschen sind (gesellschaftliche) Entwicklungen, von welchen die deutliche Mehrheit der Einrichtungen in Niedersachsen sich tangiert sieht.

Positiv bewertete Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes Offene Kinder- und Jugendarbeit sind für die deutliche Mehrheit der befragten Einrichtungen (81 bis 96 %) inhaltliche Gestaltungsoptionen, Beziehungsarbeit, Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe, eigene Verantwortungsoptionen, Teamarbeit, Vernetzungen im Sozialraum, die Freiwilligkeit der Angebote und die Arbeit mit Kindern als Zielgruppe. Dem gegenüber gestellt scheinen befristete Stellen, (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten, Verwaltungstätigkeiten sowie die Arbeitszeiten nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen. Ob Kooperationen mit Schulen und Teilzeitstellen das Arbeitsfeld attraktiv machen, spaltet die Einschätzung der Einrichtungen und die Zustimmungswerte für beide Aspekte als Attraktivitätsfaktoren liegen etwas unter denen der bundesweiten Auswertung.

Fachkräftemangel: Nahezu alle beteiligten Einrichtungen bewerten die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld OKJA als eher oder sehr schwer. Die Aussagen „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“, „Die OKJA in Deutschland insgesamt ist vom Fachkräftemangel betroffen“ und „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ erhalten sehr hohe Zustimmungswerte von über 80 % der befragten Einrichtungen. Fast drei Viertel der Einrichtungen stimmen zudem der Aussage zu, dass in der OKJA schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel herrschte. Im Vergleich stimmen etwas weniger Einrichtungen den Aussagen zu, die Konkurrenzen zu anderen Arbeitsfeldern in den Fokus rücken. Hier zeigt sich ein geteiltes Bild. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen stimmt zu, dass die OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit und zu Tageseinrichtungen für Kinder steht. Die Konkurrenz zu den Hilfen zur Erziehung und zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) scheint weniger im Fokus der Einrichtungen zu stehen. Die vom Fachkräftemangel geprägte Personalsituation scheint (wie auch im bundesweiten Vergleich) in Niedersachsen einen Einfluss auf die Durchführung von Angeboten zu haben.

Drei Viertel der befragten Einrichtungen geben an, in der Vergangenheit häufiger oder punktuell aufgrund von nicht genügend vorhandenem Personal (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit etc.) die Öffnungszeiten kürzen zu müssen. Das bedeutet konkret, dass Pflichtleistungen nach SGB VIII § 11 aufgrund von Fachkräftemangel eingeschränkt werden.

Blickt man auf mögliche Strategien, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, braucht es aus Sicht der überwiegenden Mehrheit der befragten Einrichtungen (mind. 93 %) vor allem eine Verdeutlichung des Stellenwertes der OKJA in der Gesellschaft, eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung) sowie eine intensive

öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA. Drei Viertel der beteiligten Einrichtungen stimmen zu, dass bestehende Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern miteinander diskutiert werden müssen.

Fachkräftegewinnung: Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die eigene Einrichtung bewerten mehr als Drei Viertel der befragten Einrichtungen in Niedersachsen als eher oder sehr schwer. Die Besetzung befristeter Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen schätzen die Einrichtungen in Niedersachsen dabei etwas weniger schwierig ein als im bundesweiten Vergleich, dafür bewerten sie die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen als schwieriger. Die Besetzung unbefristeter Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen wird am häufigsten von den Einrichtungen als eher oder sehr schwierig bewertet. Gleichzeitig handelt es sich hier um die Stellenart, bei der die Einrichtungen am häufigsten sehr oder eher leicht als Antwort ausgewählt haben, wenn auch trotzdem nur ein geringer Teil der Befragten. In etwa einem Viertel der befragten Einrichtungen haben in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung ein bis drei Fachkräfte Elternzeitansprüche genutzt.

Neben der Fachkräftegewinnung beschreibt die Hälfte der beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen auch die Akquise von Honorarkräften als eher oder sehr schwierig. In Niedersachsen geben zudem etwas häufiger als im Vergleich der bundesweiten Daten Einrichtungen an, dass zum Zeitpunkt der Befragung keine Honorarkräfte gesucht werden. Mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen hat in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben. Bei etwa drei Viertel dieser Einrichtungen sind daraufhin 1–5 Bewerbungen eingegangen. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen geben an, im Ausschreibungsverfahren die Erfahrung gemacht zu haben, dass sie die Stelle bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, viele Bewerber*innen aus ihrer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet waren und vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlten. Zudem haben nur sehr wenige Einrichtungen aus ihrer Sicht viele passende Bewerbungen erhalten.

Für die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen nutzen die befragten Einrichtungen in Niedersachsen besonders häufig lokale Zeitungen (auch online). Dieses Informationsmedium wird von den Einrichtungen in Niedersachsen häufiger ausgewählt als im bundesweiten Vergleich. Außerdem kreuzen die Einrichtungen häufig an, Social-Media-Kanäle und das Stellenportal der Agentur für Arbeit zu nutzen.

In etwas weniger als der Hälfte der beteiligten Einrichtungen wurde in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt. Ein Drittel und damit der größte Anteil der befragten Einrichtungen gibt an, dass die neueingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam/en. In einem Viertel der Einrichtungen, und damit häufiger als im

Vergleich mit den bundesweiten Auswertungsergebnissen, kam/en die neu eingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte. Zugleich wird bei der Frage nach den Strategien gegen den Fachkräftemangel nur von 9 % angegeben, Einarbeitungskonzepte für die Berufseingangsphase zu haben und nur von 18 %, ein allgemeines Einarbeitungskonzept zu nutzen.

Die Erfahrungen, die von den beteiligten Einrichtungen im Einstellungsverfahren gemacht werden, können hilfreich sein, um Schwierigkeiten zu lokalisieren. Die höchste Zustimmung von etwas mehr als der Hälfte der befragten Einrichtungen erhält in diesem Zusammenhang die Aussage „Steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften finden sich nicht in Eingruppierungen wieder“. Knapp die Hälfte der Einrichtungen in Niedersachsen stimmt zudem zu, dass es für aus ihrer Sicht geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation keine Einstellungsmöglichkeit gibt und etwas weniger als die Hälfte aller Einrichtungen haben die Erfahrung gemacht, dass das Fachkräftegebot bei Einstellungen ein Problem darstellt und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen.

Die befragten Einrichtungen in Niedersachsen nutzen verschiedene Strategien zur Personalgewinnung. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen ermöglichen Teamarbeit sowie die Teilnahme an Fortbildungen während der Arbeitszeit oder schreiben Stellen öffentlich aus. Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt sich, dass die niedersächsischen Einrichtungen etwas seltener „Ausstattung mit einem dienstlichen mobilen PC“, „Allgemeines Einarbeitungskonzept ist vorhanden“ und „Konzept zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte ist vorhanden“ auswählen. Für besonders wenige der befragten Einrichtungen in Niedersachsen scheinen als Strategien zur Personalgewinnung das Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen, das Vorhandensein von Konzepten zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte, die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung) und familienfreundliche Arbeitszeiten eine Rolle zu spielen.

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Etwa ein Viertel der beteiligten Einrichtungen in Niedersachsen gibt an, als Strategie der Personalgewinnung mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zu kooperieren. Der Blick auf die Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen den befragten Einrichtungen und Hochschulen in der Region zeigt, dass am häufigsten bei Praktika von Studierenden kooperiert wird. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen kreuzt an, in diesem Kontext mit Hochschulen in der Region zusammenzuarbeiten. Damit ist der Anteil dieser Einrichtungen in Niedersachsen etwas höher im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen. Ein Viertel der befragten Einrichtungen in Niedersachsen teilt mit, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen hatte in den 12 Monaten vor der Befragung 1–3 Studierende als Praktikant*innen in der eigenen

Einrichtung. Das ist damit in Niedersachsen ein etwas größerer Anteil als im bundesweiten Vergleich. Etwa die Hälfte der befragten Einrichtungen gibt an, in den 12 Monaten vor der Befragung 1–3 Schüler*innen von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung betreut zu haben. Auch das ist in Niedersachsen ein etwas höherer Anteil als im bundesweiten Vergleich.

Zusätzliche Auswertungen: An mehreren Stellen der hier vorliegenden Befragung zeigt sich, dass es sowohl zwischen öffentlichen und freien Trägern als auch zwischen den verschiedenen Gemeindetypen Unterschiede im Antwortverhalten gibt. Mit mehr als zwei Dritteln befindet sich der Großteil der befragten Einrichtungen in Niedersachsen in öffentlicher Trägerschaft. Die deutliche Mehrheit der beteiligten Einrichtungen in freier Trägerschaft (knapp drei Viertel) geben an, in niedersächsischen Großstädten zu liegen, die beteiligten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft lassen sich hingegen häufig auch in Mittelstädten sowie größeren und kleineren Kleinstädten finden. Die Zahl der durchschnittlich in einer Einrichtung beschäftigten Fachkräfte bei den Einrichtungen in freier Trägerschaft ist etwas höher als in den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft. Die beteiligten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft geben seltener an, dass pädagogische Fachkräfte in der eigenen Einrichtung in Teilzeit beschäftigt werden. Die befragten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft in Niedersachsen geben im Vergleich zu den Einrichtungen in freier Trägerschaft häufiger an, dass zum Zeitpunkt der Befragung oder davor Fachkraftstellen unbesetzt waren und Stellen ausgeschrieben wurden. Die neu eingestellten Fachkräfte in Einrichtungen in freier Trägerschaft scheinen häufiger direkt von Hochschulen/Universitäten zu kommen.

Auch hinsichtlich der Nutzung von Strategien zur Personalgewinnung und den Erfahrungen im Ausschreibungsverfahren lassen sich Unterschiede zwischen Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft in Niedersachsen feststellen (Kapitel 8.2). Der Vergleich der Gemeindetypen zeigt, dass dem Antwortverhalten der befragten Einrichtungen nach in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten durchschnittlich eine höhere Anzahl pädagogischer Fachkräfte tätig ist als in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden. Befristete Arbeitsverhältnisse sowie Teilzeitbeschäftigungen scheinen in Niedersachsen in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger vorzukommen als in Kleinstädten und Landgemeinden. In Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten sind durchschnittlich mehr pädagogische Fachkräfte tätig als in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden.

Die DJI-Jugendzentrumserhebung von 2018 zeigte, „dass die Anzahl der Stellen bei steigender Einwohnerzahl ebenfalls ansteigt“ (Mairhofer et al. 2022, 32). Das findet sich auch in den Daten aus Niedersachsen wieder. Zudem scheint es in kleinstädtischen und ländlichen Einrichtungen etwas häufiger unbesetzte und ausgeschriebene Stellen zu geben. Die Gewinnung von Honorarkräften spielt

scheinbar eher für Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten eine Rolle. Während Fachkräfte in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden offenbar häufiger bei einem Weggang das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit verlassen, wechseln in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten Fachkräfte häufiger innerhalb des Arbeitsfeldes. Auch bezüglich der Nutzung von Strategien zur Personalgewinnung und den Erfahrungen im Ausschreibungsverfahren lassen sich Unterschiede zwischen Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten und denen in Kleinstädten und Landgemeinden feststellen (Kapitel 8.3). Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden geben im Vergleich mit den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten deutlich seltener an, Kontakt mit Hochschulen in der eigenen Region zu haben.

6.3 Zusammenfassung der länderspezifischen Auswertung für Nordrhein-Westfalen

Die ausführlichen Ergebnisse der Länderauswertung Nordrhein-Westfalen sind in einem gesonderten Dokument veröffentlicht (Voigts/Przybylski 2024b). Finanziell gefördert wurde diese Auswertung aus Mitteln des Kinder- und Jugendförderplans des Landes Nordrhein-Westfalen vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Im Weiteren findet sich eine Zusammenfassung der Erkenntnisse.

Erreichte Einrichtungen: 330 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit haben sich an der Befragung beteiligt. Dabei wird mehrheitlich angegeben, dass die eigene Einrichtung in freier Trägerschaft ist (51 %) (im Vergleich zu öffentlichen Trägern und Körperschaften des Öffentlichen Rechts) und sich als Jugendzentrum, Jugendhaus oder zentrale (Groß-)Einrichtung (62 %) versteht.

Fachkraftstellensituation: Die Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen geben an, dass durchschnittlich 2,7 pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen tätig sind. Diese Zahl liegt um 0,6 unter dem errechneten Bundesdurchschnitt. Auch die durchschnittliche Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit (1,5) liegt etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt. Hinsichtlich der durchschnittlichen Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen (0,5) hingegen lassen sich nur minimale Abweichungen vom Bundestrend feststellen. In etwas weniger als drei Viertel der beteiligten Einrichtungen haben die beschäftigten Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss. Die Qualifikation pädagogischer Fachkräfte in Einrichtungen ist in Nordrhein-Westfalen damit höher, als im bundesweiten Schnitt mitgeteilt wird. Im Vergleich mit den bundesweiten Daten geben die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen häufiger an, dass Fachkräfte in der eigenen Einrichtung mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben und seltener, dass diese mehrheitlich über einen beruflichen Abschluss verfügen.

In etwas mehr als einem Drittel der befragten Einrichtungen gibt es zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen, in etwa der Hälfte der Einrichtungen blieben Stellen auch länger als einen Monat unbesetzt. Der durchschnittlich zur Verfügung stehende Stellenanteil, wenn alle Stellen besetzt sind, liegt in Nordrhein-Westfalen bei etwa 2 Vollzeitstellen. In knapp der Hälfte der Einrichtungen hat mindestens eine pädagogische Fachkraft in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung die Einrichtung verlassen. Am häufigsten ausgewählte bekannte Gründe dafür waren die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, aus privaten Gründen, aufgrund eines Wechsels in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe sowie in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit. Wurde in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt, werden am häufigsten die Hilfen zur Erziehung und die Schulsozialarbeit angekreuzt.

Entwicklungen in der OKJA: Als aktuell besonders herausfordernd für die eigene Einrichtung betrachten die beteiligten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung, die Gewinnung von Honorarkräften und die Finanzierungssituation. Interessant ist dabei, dass die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung noch vor der Finanzierungssituation die größte Zustimmung erhält. Mehr als drei Viertel aller Einrichtungen geben an, die Partizipation junger Menschen und den Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen in der eigenen Einrichtung bewusst voranzutreiben. Die Zunahme von psychischen Belastungen und Armutslagen bei jungen Menschen sind (gesellschaftliche) Entwicklungen, die eine deutliche Mehrheit der Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen tangiert.

Positiv bewertete Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes Offener Kinder- und Jugendarbeit sind für die deutliche Mehrheit der befragten Einrichtungen (Zustimmung zwischen 85 % und 97 %) Beziehungsarbeit, inhaltliche Gestaltungsoptionen, Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe, Teamarbeit, Arbeit mit Kindern als Zielgruppe, Freiwilligkeit der Angebote, eigene Verantwortungsoptionen und Vernetzungen im Sozialraum. Dem gegenübergestellt scheinen befristete Stellen, die Arbeitszeiten, (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten, Verwaltungstätigkeiten sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen. Ob Kooperationen mit Schulen und Teilzeitstellen das Arbeitsfeld attraktiv machen, spaltet die Einschätzung der Einrichtungen. Die Zustimmungswerte für Teilzeitstellen als Attraktivitätsfaktor liegen etwas unter denen der bundesweiten Auswertung.

Fachkräftemangel: Nahezu alle beteiligten Einrichtungen bewerten die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld OKJA als eher oder sehr schwierig. Die Aussagen „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“, „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“ und „Die OKJA

in Deutschland insgesamt ist vom Fachkräftemangel betroffen“ erhalten sehr hohe Zustimmungswerte von über 80 % der befragten Einrichtungen. Mehr als drei Viertel der Einrichtungen stimmen zudem der Aussage zu, dass in der OKJA schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel herrschte. Im Vergleich lehnen Einrichtungen eher folgende Aussagen ab: „Der Fachkräftemangel in der OKJA ist auch eine Folge des Ausbaus der Ganztagschule“ und „OKJA steht bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zu Tageseinrichtungen für Kinder“. Im Vergleich mit den bundesweiten Auswertungsergebnissen stimmen die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen häufiger zu, dass die OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit und zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) steht.

Die vom Fachkräftemangel geprägte Personalsituation hat (wie auch im bundesweiten Vergleich) in Nordrhein-Westfalen einen Einfluss auf die Durchführung von Angeboten. Knapp drei Viertel der befragten Einrichtungen geben an, dass sie in der Vergangenheit häufiger oder punktuell aufgrund von nicht genügend vorhandenem Personal (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit etc.) die Öffnungszeiten kürzen mussten. Das bedeutet konkret, dass Pflichtleistungen nach SGB VIII § 11 aufgrund von Fachkräftemangel eingeschränkt werden.

Wird auf mögliche Strategien gegen den Fachkräftemangel geblickt, braucht es aus Sicht der überwiegenden Mehrheit der befragten Einrichtungen (mind. 91 %) vor allem eine Verdeutlichung des Stellenwertes der OKJA in der Gesellschaft, eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Bezahlung, Befristung), eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA sowie die Durchführung von Öffentlichkeitskampagnen. Etwa drei Viertel der beteiligten Einrichtungen stimmen zu, dass bestehende Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern miteinander diskutiert werden müssen und es eine Verbesserung der Einarbeitung neuer Fachkräfte braucht.

Fachkräftegewinnung: Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die eigene Einrichtung bewerten deutlich mehr als drei Viertel der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen als eher oder sehr schwierig. Die Besetzung unbefristeter Teil- und Vollzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen wird am häufigsten von den Einrichtungen als eher oder sehr schwierig bewertet. Bewerber*innen für diese Stellenarten werden auch am häufigsten gesucht. In etwas weniger als einem Viertel der befragten Einrichtungen haben in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung ein bis drei Fachkräfte Elternzeitsprüche genutzt.

Neben der Fachkräftegewinnung beschreiben etwas weniger als drei Viertel der beteiligten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen auch die Akquise von Honorarkräften als eher oder sehr schwierig. Das ist ein größerer Anteil als bundesweit. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen hat in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft

ausgeschrieben, etwas weniger als bundesweit. Bei etwas mehr als zwei Drittel dieser Einrichtungen sind daraufhin 1–5 Bewerbungen eingegangen. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen geben an, dass sie im Ausschreibungsverfahren die Erfahrungen gemacht haben, die Stelle bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben zu müssen, vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlten, die Bewerber*innen zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA wissen oder viele Bewerber*innen aus ihrer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet waren. Zudem geben nur sehr wenige Einrichtungen an, viele passende Bewerbungen zu erhalten.

Für die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen nutzen die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen besonders häufig Social-Media-Kanäle. Außerdem kreuzen die Einrichtungen häufig an, die direkte Kontaktaufnahme mit in Frage kommenden Personen und das Stellenportal der Agentur für Arbeit zu nutzen. Über Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen (auch online) und Mailverteiler in überregionalen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit (z. B. Landes-/Bundesverbände) wird deutlich seltener informiert.

In etwas weniger als der Hälfte der beteiligten Einrichtungen wurde in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt. Etwas weniger als die Hälfte und damit der größte Anteil der befragten Einrichtungen gibt an, dass die neueingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam/en. Damit kommen die neu eingestellten Fachkräfte, nach Aussage der beteiligten Einrichtungen, in Nordrhein-Westfalen im Vergleich mit den bundesweiten Auswertungsergebnissen etwas häufiger direkt von einer Hochschule/Universität. Ein geringerer Teil der befragten Einrichtungen (10 %) teilt mit, dass die neu eingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Erzieher*innen-Ausbildungsstätte kam/en. Zugleich wird bei der Frage nach den Strategien gegen den Fachkräftemangel nur von 23 % angegeben, Einarbeitungskonzepte für die Berufseingangsphase zu haben und nur von 24 %, ein allgemeines Einarbeitungskonzept zu nutzen. Zudem kamen im Vergleich mit den bundesweiten Daten neu eingestellte Fachkräfte, die aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtung gewechselt sind, in Nordrhein-Westfalen zu 5 % häufiger aus der Jugendsozialarbeit und zu 7 % häufiger aus dem Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) sowie zu 2 % seltener aus Kindertageseinrichtungen.

Die Erfahrungen, die von den beteiligten Einrichtungen im Einstellungsverfahren gemacht werden, können hilfreich sein, um Schwierigkeiten zu lokalisieren. Die höchste Zustimmung von zwei Drittel der befragten Einrichtungen erhält in diesem Zusammenhang die Aussage „Das Fachkräftegebot ist ein Problem bei Einstellungen“. Knapp zwei Drittel der Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen stimmen zudem zu, dass sich steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften nicht in Eingruppierungen wiederfinden. Etwas mehr als die Hälfte der beteiligten Einrichtungen sehen aus ihrer Sicht keine Einstellungsmöglichkeit für geeignete Bewerber*innen ohne fachspezifische Qualifikation.

Die befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen nutzen verschiedene Strategien zur Personalgewinnung. Etwa zwei Drittel der Einrichtungen schreiben Stellen öffentlich aus, ermöglichen Teamarbeit sowie die Teilnahme an Fortbildungen während der Arbeitszeit und sprechen bekannte Personen persönlich an. Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt sich, dass die Einrichtungen in NRW häufiger „Ausstattung mit einem dienstlichen mobilen PC“ und seltener „Supervision wird angeboten“ und „Vergünstigungen (z.B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung)“ auswählen. Für besonders wenige der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen dienen als Strategien zur Personalgewinnung die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, familienfreundliche Arbeitszeiten, das Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen und Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung).

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Etwas weniger als ein Drittel der beteiligten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen gibt an, als Strategie der Personalgewinnung mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zu kooperieren. Der Blick auf die Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen den befragten Einrichtungen und Hochschulen in der Region zeigt, dass am häufigsten bei Praktika von Studierenden kooperiert wird. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen kreuzt an, in diesem Kontext mit Hochschulen in der Region zusammenzuarbeiten. Etwas weniger als ein Viertel der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen teilt mit, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen zu haben. Knapp die Hälfte der befragten Einrichtungen hatte in den 12 Monaten vor der Befragung 1–3 Studierende als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung. Etwas weniger als die Hälfte der befragten Einrichtungen gibt an, in den 12 Monaten vor der Befragung 1–3 Schüler*innen von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung betreut zu haben.

Zusätzliche Auswertungen: An mehreren Stellen zeigt sich, dass es sowohl zwischen öffentlichen und freien Trägern bzw. Körperschaften des Öffentlichen Rechts als auch zwischen den verschiedenen Gemeindetypen Unterschiede im Antwortverhalten gibt. Etwa die Hälfte der befragten Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen befindet sich in freier Trägerschaft. Die deutliche Mehrheit der beteiligten Einrichtungen in freier Trägerschaft gibt an in Großstädten zu liegen, die beteiligten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft lassen sich häufiger in Mittelstädten finden. Einrichtungen, die zu einer Körperschaft des Öffentlichen Rechts gehören, finden sich eher in Kleinstädten und Landgemeinden. Die Zahl der durchschnittlich in einer Einrichtung beschäftigten Fachkräfte bei den Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft ist höher als in den Einrichtungen in freier Trägerschaft. Einrichtungen, die zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts gehören, haben den geringsten Wert. Die befragten Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft in Nordrhein-Westfalen geben im Vergleich mit den Einrichtungen in freier Trägerschaft und denen von Körperschaften des Öffentlichen

Rechts häufiger an, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung pädagogische Fachkraftstellen länger als einen Monat nicht besetzt waren. Haben Fachkräfte die Einrichtung verlassen, geben die Einrichtungen in freier Trägerschaft seltener den Renteneintritt als bekannten Grund dafür an. Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft wählen im Vergleich zudem häufiger als bekannten Grund für das Verlassen der Einrichtung aus, dass die Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gekündigt hat. Dabei wurde aus Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft häufiger in die Schulsozialarbeit und den ASD gewechselt als bei Einrichtungen in freier Trägerschaft oder von Körperschaften des Öffentlichen Rechts. Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts teilen im Vergleich hingegen häufiger mit, dass Fachkräfte aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe oder aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die eigene Einrichtung gewechselt sind. Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft sehen die eigene Einrichtung häufiger vom Fachkräftemangel betroffen und stimmen häufiger zu, dass sich der Fachkräftemangel in der OKJA mit der Corona-Pandemie zugespitzt hat. Dies ist bei Einrichtungen in freier Trägerschaft und von Körperschaften des Öffentlichen Rechts seltener der Fall. Auch im Ausschreibungsverfahren zeigen sich Unterschiede. Einrichtungen in freier Trägerschaft und von Körperschaften des Öffentlichen Rechts in Nordrhein-Westfalen favorisieren beim Bewerben von offenen Stellen Social-Media-Kanäle und die direkte Kontaktaufnahme zu in Frage kommenden Personen, Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft nutzen am häufigsten Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online). Mit Blick auf die Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes fällt auf, dass der Aspekt der „Eingruppierung/Bezahlung“ von der Mehrheit der Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts Zustimmung erhält, die Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft hingegen nur zu jeweils etwa einem Viertel zustimmen. Als Strategien zur Personalgewinnung wählen Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft im Vergleich häufiger die Zahlung von Abend-, Nacht- und/oder Wochenendzuschlägen und die Benennung einer konkreten Eingruppierung in Stellenausschreibungen aus. Konzepte zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte werden häufiger von Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts angekreuzt. Auch stimmen Einrichtungen von Körperschaften des Öffentlichen Rechts im Vergleich mit Einrichtungen in öffentlicher oder freier Trägerschaft im Kontext von Erfahrungen im Einstellungsverfahren häufiger zu, dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist, Erfahrungsstufen aus vorherigen Arbeitsverhältnissen nicht übernommen werden und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen.

Der Vergleich der Gemeindetypen zeigt, dass dem Antwortverhalten der befragten Einrichtungen nach in Einrichtungen in Großstädten häufiger pädagogische Fachkräfte in der eigenen Einrichtung in Teilzeit tätig sind als in

Einrichtungen in Mittel- und Kleinstädten sowie Landgemeinden. Auch befristete Arbeitsverhältnisse kommen den Ergebnissen der Befragung folgend in Nordrhein-Westfalen häufiger in Großstädten vor. Bundesweit lässt sich, mit Blick auf die DJI-Jugendzentrumserhebung 2018, ein geringerer Anteil von Einrichtungen, die Fachkräfte befristet beschäftigen, in Großstädten finden (vgl. Mairhofer et al. 2022, 35). In Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden blieben offene Stellen für pädagogische Fachkräfte in den 12 Monaten vor der Befragung häufiger länger als einen Monat unbesetzt als in großstädtischen Einrichtungen. Honorarkräfte werden etwas häufiger von Einrichtungen in Großstädten gesucht. Die Einrichtungen in Großstädten wählen als bekannten Grund dafür, dass Fachkräfte die eigene Einrichtung verlassen haben, im Vergleich häufiger den Renteneintritt, die Kündigung der Fachkraft aufgrund einer Weiterqualifizierung und das Ende eines Projekts ohne Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung aus. Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden nennen hingegen häufiger die Kündigung der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit. Haben Fachkräfte in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt, kreuzen Einrichtungen in Großstädten als betreffendes Arbeitsfeld häufiger die Jugendsozialarbeit an, die Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden häufiger die Schulsozialarbeit. Die Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden teilen zudem häufiger mit, dass neueingestellte Fachkräfte direkt von Hochschulen oder Universitäten kommen, in Großstädten wechseln sie häufiger aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtungen. Zur Bewerbung von Stellenausschreibungen nutzen Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden häufiger Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen (auch online), Einrichtungen in Großstädten informieren häufiger an Hochschulen und über das Stellenportal der Agentur für Arbeit. Mehr als ein Drittel der Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden gibt an, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region zu haben, bei Einrichtungen in Großstädten macht dieser Anteil nur 10 % aus. Zudem haben in der Hälfte der Einrichtungen in Mittelstädten, Kleinstädten und Landgemeinden in den 12 Monaten vor der Befragung keine Studierende ein Praktikum absolviert, bei den Einrichtungen in Großstädten ist es ein Drittel.

6.4 Zusammenfassung der länderspezifischen Auswertung für Schleswig-Holstein

Die ausführlichen Ergebnisse der Länderauswertung Schleswig-Holstein sind in einem gesonderten Dokument veröffentlicht (Voigts/Przybylski 2024c). Finanziell gefördert wurde diese Auswertung aus Mitteln des Ministeriums für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes

Schleswig-Holstein. Im Weiteren findet sich eine Zusammenfassung der Erkenntnisse.

57 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit haben sich in Schleswig-Holstein an der bundesweiten Befragung zur Fachkräftesituation in den Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit beteiligt. Dabei wird mehrheitlich angegeben, dass die eigene Einrichtung in öffentlicher Trägerschaft ist (63 %) (im Vergleich zu freien Trägern und Körperschaften des Öffentlichen Rechts) und sich als Jugendzentrum, Jugendhaus oder zentrale (Groß-)Einrichtung (63 %) versteht.

Fachkraftstellensituation: Die Einrichtungen in Schleswig-Holstein geben an, dass durchschnittlich 2,8 pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen tätig sind. Diese Zahl liegt unter dem errechneten Bundesdurchschnitt. Auch die durchschnittliche Anzahl beschäftigter Fachkräfte in Teilzeit (1,7) liegt etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt. Hinsichtlich der durchschnittlichen Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen (0,5) hingegen lässt sich nur eine minimale Abweichung vom Bundestrend feststellen. In etwas weniger als zwei Drittel der beteiligten Einrichtungen haben die beschäftigten Fachkräfte mehrheitlich einen beruflichen Abschluss. Die Qualifikation pädagogischer Fachkräfte in Einrichtungen scheint in Schleswig-Holstein damit etwas niedriger zu sein als im bundesweiten Schnitt. Im Vergleich mit den bundesweiten Daten geben die befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein deutlich häufiger an, dass Fachkräfte in der eigenen Einrichtung mehrheitlich einen beruflichen Abschluss haben und seltener, dass diese mehrheitlich über einen Hochschulabschluss verfügen.

In etwa der Hälfte der befragten Einrichtungen gibt es zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen, in mehr als der Hälfte der Einrichtungen blieben Stellen auch länger als einen Monat unbesetzt. Durchschnittlich steht den sich an der Befragung beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein ein Stellenanteil von 2,2 Vollzeitstellen zur Verfügung. In etwas weniger als der Hälfte der Einrichtungen hat mindestens eine pädagogische Fachkraft in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung die Einrichtung verlassen. Am häufigsten ausgewählte bekannte Gründe dafür waren die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, die Kündigung seitens der Fachkraft aus privaten Gründen und die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund eines Wechsels in eine andere Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit. Der Renteneintritt wurde in Schleswig-Holstein etwas seltener benannt als im bundesweiten Vergleich, die Kündigung seitens der Fachkraft aufgrund von Weiterqualifizierung etwas häufiger.

Entwicklungen in der OKJA: Als aktuell besonders herausfordernd für die eigene Einrichtung betrachten die beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung, die Gewinnung von Ehrenamtlichen und die Gewinnung von Honorarkräften. Interessant ist dabei, dass

die Fachkräftegewinnung und/oder -bindung noch vor der Finanzierungssituation die größte Zustimmung erhält. Die Finanzierungssituation wird von den schleswig-holsteinischen Einrichtungen etwas seltener als Herausforderung im Vergleich zu den bundesweiten Daten wahrgenommen. Deutlich mehr als zwei Drittel aller Einrichtungen geben an, die Partizipation junger Menschen und den Ausbau sozialräumlicher Vernetzungen in der eigenen Einrichtung bewusst voranzutreiben. Die Zunahme von psychischen Belastungen und Armutslagen bei jungen Menschen sind (gesellschaftliche) Entwicklungen, die die deutliche Mehrheit der Einrichtungen in Schleswig-Holstein tangieren.

Positiv bewertete Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes Offene Kinder- und Jugendarbeit sind für die deutliche Mehrheit der befragten Einrichtungen (Zustimmungswerte zwischen 81 und 96 %) inhaltliche Gestaltungsoptionen, Beziehungsarbeit, Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe, eigene Verantwortungsoptionen, Teamarbeit, Vernetzungen im Sozialraum, die Freiwilligkeit der Angebote und die Arbeit mit Kindern als Zielgruppe. Dem gegenüber gestellt scheinen befristete Stellen, Verwaltungstätigkeiten, (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Arbeitszeiten nicht zur Attraktivität des Arbeitsfeldes beizutragen. Die Einschätzungen zur Frage, ob Kooperationen mit Schulen und Teilzeitstellen das Arbeitsfeld attraktiv oder unattraktiv machen, sind ambivalent.

Fachkräftemangel: Nahezu alle beteiligten Einrichtungen bewerten die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für das Arbeitsfeld OKJA als eher oder sehr schwierig. Die Aussagen „OKJA als Arbeitsfeld kommt in den Diskussionen zum Fachkräftemangel in Gesellschaft und Politik zu wenig vor“, „Mir bekannte Einrichtungen der OKJA sind vom Fachkräftemangel betroffen“, „OKJA als Arbeitsfeld kommt in Fachdiskursen der Kinder- und Jugendhilfe zum Fachkräftemangel zu wenig vor“, „OKJA kommt in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vor“, „OKJA ist in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert“ und „Die OKJA in Deutschland insgesamt ist vom Fachkräftemangel betroffen“ erhalten sehr hohe Zustimmungswerte von über 80 % der befragten Einrichtungen. Dabei stimmen die Einrichtungen in Schleswig-Holstein im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zu einem Fünftel häufiger zu, dass OKJA in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vorkommt. Fast drei Viertel der Einrichtungen stimmen zudem der Aussage zu, dass in der OKJA schon vor der Corona-Pandemie ein Fachkräftemangel herrschte. Im Vergleich bekunden weniger Einrichtungen ihre Zustimmung zu den Aussagen, die Konkurrenzen zu anderen Arbeitsfeldern in den Fokus rücken. Hier zeigt sich ein geteiltes Bild. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen stimmt zu, dass die OKJA bei der Fachkräftegewinnung in Konkurrenz zur Schulsozialarbeit, zu Tageseinrichtungen für Kinder und zu den Hilfen zur Erziehung steht. Die Konkurrenz zum Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) scheint weniger im Fokus der Einrichtungen zu stehen und wird in Schleswig-Holstein häufiger abgelehnt als bundesweit. Die vom Fachkräftemangel geprägte Personalsituation scheint (wie auch im bundesweiten Vergleich)

in Schleswig-Holstein einen Einfluss auf die Durchführung von Angeboten zu haben.

Knapp drei Viertel der befragten Einrichtungen geben an, in der Vergangenheit häufiger oder punktuell aufgrund von nicht genügend vorhandenem Personal (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit etc.) die Öffnungszeiten kürzen zu müssen. Das bedeutet konkret, dass Pflichtleistungen nach SGB VIII § 11 aufgrund von Fachkräftemangel eingeschränkt werden.

Blickt man auf mögliche Strategien, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, braucht es aus Sicht der überwiegenden Mehrheit der befragten Einrichtungen (mind. 98 %) vor allem eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der OKJA, eine Verdeutlichung des Stellenwertes der OKJA in der Gesellschaft und die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Die Diskussion von bestehenden Konkurrenzen zu benachbarten Arbeitsfeldern (z. B. mit Blick auf Jugend- und Schulsozialarbeit) erhält die geringste Zustimmung, mit 67 % aber noch immer von mehr als zwei Drittel der befragten Einrichtungen.

Fachkräftegewinnung: Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften für die eigene Einrichtung bewerten mehr als drei Viertel der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein als eher oder sehr schwierig. Die Besetzung befristeter und unbefristeter Teilzeitstellen für Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen schätzen die Einrichtungen in Schleswig-Holstein dabei etwas weniger schwierig ein als im bundesweiten Vergleich, dafür bewerten sie die Besetzung von unbefristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen als schwieriger. Die Besetzung unbefristeter Teilzeitstellen für Erzieher*innen wird am häufigsten von den Einrichtungen als eher oder sehr schwierig bewertet. In etwa einem Viertel der befragten Einrichtungen hat in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung eine Fachkraft Elternzeitanprüche genutzt.

Neben der Fachkräftegewinnung beschreibt etwas mehr als die Hälfte der beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein auch die Akquise von Honorarkräften als eher oder sehr schwierig. In Schleswig-Holstein geben zudem etwas häufiger als im Vergleich der bundesweiten Daten Einrichtungen an, dass zum Zeitpunkt der Befragung keine Honorarkräfte gesucht werden. Mehr als zwei Drittel der befragten Einrichtungen hat in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben. Bei etwa drei Viertel dieser Einrichtungen sind daraufhin 1–5 Bewerbungen eingegangen. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen geben an, dass sie im Ausschreibungsverfahren die Erfahrung gemacht haben, dass sie die Stelle bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, viele Bewerber*innen aus ihrer Sicht für die Stelle fachlich ungeeignet waren, vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlten und die Bewerber*innen zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA wussten. Zudem haben scheinbar nur sehr wenige Einrichtungen viele passende Bewerbungen erhalten.

Für die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen nutzen die befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein besonders häufig lokale Zeitungen (auch online). Dieses Informationsmedium wird von den Einrichtungen in Schleswig-Holstein häufiger ausgewählt als im bundesweiten Vergleich. Außerdem kreuzen die Einrichtungen häufig an, die direkte Kontaktaufnahme zu in Frage kommende Personen und das Stellenportal der Agentur für Arbeit zu nutzen.

In etwas mehr als der Hälfte der beteiligten Einrichtungen wurde in den 12 Monaten vor der Befragung mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt, das ist etwas häufiger als bundesweit. Jeweils etwas mehr als ein Viertel der befragten Einrichtungen gibt an, dass die neueingestellte/n Fachkraft/Fachkräfte direkt von einer Hochschule/Universität kam/en (etwas seltener als bundesweit) oder aus einer Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in die Einrichtung gewechselt sind. Zugleich wird bei der Frage nach den Strategien gegen den Fachkräftemangel nur von 11 % angegeben, Einarbeitungskonzepte für die Berufseingangsphase zu haben und nur von 25 %, ein allgemeines Einarbeitungskonzept zu nutzen.

Die Erfahrungen, die von den beteiligten Einrichtungen im Einstellungsverfahren gemacht werden, können hilfreich sein, um Schwierigkeiten zu lokalisieren. Die höchste Zustimmung von etwas mehr als der Hälfte der befragten Einrichtungen erhält in diesem Zusammenhang die Aussage „Steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften finden sich nicht in Eingruppierungen wieder“. Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen in Schleswig-Holstein stimmt zudem zu, dass das Fachkräftegebot bei Einstellungen ein Problem darstellt und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen. Dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist, bewerten Einrichtungen in Schleswig-Holstein, im Vergleich mit den bundesweiten Daten, häufiger als zutreffend.

Die befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein nutzen verschiedene Strategien zur Personalgewinnung. Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen ermöglichen Teamarbeit sowie die Teilnahme an Fortbildungen während der Arbeitszeit oder schreiben Stellen öffentlich aus. Im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen zeigt sich, dass die schleswig-holsteinischen Einrichtungen etwas seltener „Flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive“, „Home-Office-Anteile werden auf Wunsch ermöglicht“, „Kooperationen mit Hochschulen und Ausbildungsstätten“ und „Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen“ auswählen. Häufiger wird hingegen das Herabsetzen der Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen ausgewählt. Für besonders wenige der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein scheinen als Strategien zur Personalgewinnung die Auslage von Material in Jugendberufsagenturen/Arbeitsagenturen, familienfreundliche Arbeitszeiten, Personalentwicklungskonzepte (Aufstieg, Weiterentwicklung), die Teilnahme an zentralen Ausbildungsmessen und das Vorhandensein von Konzepten zur Begleitung in der Berufseingangsphase für

neue Fachkräfte eine Rolle zu spielen. 6 % mehr als bundesweit geben an, keine konkreten Strategien zu verfolgen.

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten: Etwa ein Fünftel der beteiligten Einrichtungen in Schleswig-Holstein gibt an, als Strategie der Personalgewinnung mit Hochschulen und Ausbildungsstätten zu kooperieren. Der Blick auf die Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen den befragten Einrichtungen und Hochschulen in der Region zeigt, dass am häufigsten bei Praktika von Studierenden kooperiert wird. Knapp ein Drittel der Einrichtungen kreuzt an, in diesem Kontext mit Hochschulen in der Region zusammenzuarbeiten. Damit ist der Anteil dieser Einrichtungen in Schleswig-Holstein deutlich niedriger im Vergleich mit den bundesweiten Ergebnissen. Etwa ein Viertel der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein teilt mit, keinen Kontakt zu entsprechenden Hochschulen zu haben. Etwas weniger als zwei Drittel der befragten Einrichtungen hatte in den 12 Monaten vor der Befragung keine Studierende als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung. Das ist damit in Schleswig-Holstein ein deutlich größerer Anteil als im bundesweiten Vergleich. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen gibt an, in den 12 Monaten vor der Befragung 1–3 Schüler*innen von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten als Praktikant*innen in der eigenen Einrichtung betreut zu haben. Das ist in Schleswig-Holstein ein etwas höherer Anteil als im bundesweiten Vergleich.

Zusätzliche Auswertung: An mehreren Stellen zeigt sich, dass es zwischen den verschiedenen Gemeindetypen Unterschiede im Antwortverhalten gibt. Mehr als die Hälfte der befragten Einrichtungen in Schleswig-Holstein befindet sich in einer Kleinstadt oder Landgemeinde. Etwas weniger als die Hälfte sind Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten. Die beteiligten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten geben im Vergleich mit den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden häufiger an, sich in freier Trägerschaft zu befinden und sich als Jugendclub, Jugendtreff (inkl. Mädchentreff) oder Stadtteiltreff zu verstehen. Unter den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden sind deutlich häufiger Jugendzentren, Jugendhäuser und zentrale (Groß-)Einrichtungen. In kleinstädtischen und ländlichen Einrichtungen wurde der Fragebogen häufiger von Einrichtungsleitungen ausgefüllt.

Die durchschnittliche Anzahl der beschäftigten pädagogischen Fachkräfte insgesamt, der Beschäftigten in Teilzeit sowie der pädagogischen Fachkräfte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis ist in Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden etwas höher als in Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten. Die befragten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten in Schleswig-Holstein geben im Vergleich zu den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden häufiger an, dass zum Zeitpunkt der Befragung oder davor Fachkraftstellen unbesetzt waren und Stellen ausgeschrieben wurden. Die beschäftigten pädagogischen Fachkräfte in groß- und mittelstädtischen Einrichtungen verfügen häufiger mehrheitlich über einen Hochschulabschluss. Im Vergleich haben

die pädagogischen Fachkräfte in den befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden häufiger mehrheitlich einen beruflichen Abschluss.

Die Gewinnung von pädagogischen Fachkräften wird von den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger als schwierig bewertet. Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden bewerten hingegen häufiger die Gewinnung von Honorarkräften als schwierig, suchen diese aber auch seltener. Während die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden zudem häufiger die Gewinnung von Ehrenamtlichen als Herausforderung betrachten, melden die groß- und mittelstädtischen Einrichtungen häufiger zurück, dass die Finanzierungssituation, die Digitalisierung des Arbeitsfeldes der OKJA, die Entgrenzung von OKJA und Jugendsozialarbeit und die Gewinnung von Praktikant*innen herausfordernd für die eigene Einrichtung ist.

Auch hinsichtlich der Bewertung von Attraktivitätsfaktoren des Arbeitsfeldes und der Einschätzung des Fachkräftemangels lassen sich Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Gemeindetypen verzeichnen. Die befragten Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden bewerten im Vergleich häufiger die Arbeit mit Jugendlichen als Zielgruppe, eigene Verantwortungsoptionen sowie die Finanzierungssituation der Einrichtungen als attraktive Aspekte des Arbeitsfeldes. Für die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädte ist es häufiger der Status der gesellschaftlichen Anerkennung, der die Attraktivität des Arbeitsfeldes erhöht. Auch geben die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger an, dass ihnen bekannte Einrichtungen und die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen sind und dieser Fachkräftemangel sowohl auf örtlicher Ebene als auch in Landes- und Bundesstrukturen der OKJA thematisiert wird. Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden stimmen im Vergleich häufiger zu, dass die OKJA in der Erzieher*innen-Ausbildung zu wenig vorkommt, in der Lehre an Hochschulen zu wenig verankert ist und dass Inhalte von Stellenbeschreibungen stärker der Realität entsprechen müssen.

Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden geben im Vergleich mit den groß- und mittelstädtischen Einrichtungen häufiger an, dass sie Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten, vielen Bewerber*innen Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit fehlen, viele Bewerber*innen für die ausgeschriebene Stelle fachlich ungeeignet sind und Bewerbungen von Personen ohne pädagogische Qualifikation zunehmen. Auch haben mehr Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden scheinbar keine Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen erhalten als bei den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten. Trotz dessen ist der Anteil der Einrichtungen, die angeben, dass immer eine fachlich qualifizierte Person gefunden wurde, etwas höher in Kleinstädten und Landgemeinden. Auch informieren die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden scheinbar teilweise anders über Stellenausschreibungen als die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten. Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden in Schleswig-Holstein nutzen häufiger Stellenanzeigen in lokalen

und überregionalen Zeitungen (auch online), das Stellenportal der Agentur für Arbeit, Social-Media-Kanäle und Mailverteiler in regionalen Strukturen der Kinder- und Jugendarbeit. Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten informieren hingegen häufiger an Hochschulen und über die Stellenportale überörtlicher Träger. Auch bei den Strategien der Personalgewinnung werden Unterschiede deutlich. Die befragten Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten bieten häufiger eine Ausstattung mit einem Diensthandy oder einem mobilen dienstlichen PC, Supervision und Vergünstigungen (z. B. ÖPNV-Ticket, vergünstigte Wohnung). Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden kreuzen hingegen häufiger als Strategien die öffentliche Ausschreibung von Stellen, die Benennung einer konkreten Eingruppierung bei Stellenbeschreibungen, flexible Arbeitszeiten aus Arbeitnehmer*innen-Perspektive und das Herabsetzen von Qualifikationsanforderungen bei Quereinsteiger*innen an.

Die neu eingestellten pädagogischen Fachkräfte kommen bei den Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten häufiger aus einer anderen Arbeitsstelle der Kinder- und Jugendarbeit oder aus einem anderen Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe, bei Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden kommen sie hingegen häufiger direkt von Erzieher*innen-Ausbildungsstätten. Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden in Schleswig-Holstein haben zudem im Vergleich häufiger die Erfahrung gemacht, dass sich steigende Kompetenzanforderungen von Fachkräften nicht in Eingruppierungen wiederfinden, das Fachkräftegebot ein Problem bei Einstellungen darstellt, viele Bewerber*innen über Zusatzleistungen verhandeln wollen und viele ausgewählte Bewerber*innen im Einstellungsprozess absagen. Die Einrichtungen in Groß- und Mittelstädten scheinen im Einstellungsverfahren häufiger negative Erfahrungen mit der zuständigen Behörde gemacht zu haben. Diese Einrichtungen stimmen häufiger zu, dass das Verfahren der Stellenbewertung durch die zuständige Behörde intransparent ist und die Genehmigung zu lange dauert.

In Groß- und Mittelstädten in Schleswig-Holstein ist der Anteil der befragten Einrichtungen, die Kontakt zu entsprechenden Hochschulen in der Region haben, höher als bei den Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden. Die groß- und mittelstädtischen Einrichtungen geben zudem häufiger an, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung keine Schüler*innen von Ausbildungsstätten ein Praktikum absolviert haben. Die Einrichtungen in Kleinstädten und Landgemeinden teilen häufiger mit, dass in den 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung keine Studierenden in der eigenen Einrichtung als Praktikant*innen tätig waren.

Teil III: Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit

7 Weitere Erkenntnisse und Projektbeispiele

7.1 Attraktiv oder unattraktiv? – Sichtweisen von (angehenden) Fachkräften auf Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit als Beschäftigungsfeld

Yusuf Akyol und Thomas Glauß⁹

Die aktuellen Debatten zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe weisen darauf hin, dass sich der Fachkräftemangel und damit die Arbeitssituation im Feld zuzuspitzen scheint. So ist in einem Positionspapier der Internationalen Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGFH) zu lesen, dass der „Mangel an Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe [...] sich dramatisch“ (IGFH 2022, 1) auswirke und in Folge das „Inobhutnahme-System [...] vor dem Kollaps“ (ebd., 1) stehe. Auch Offene Kinder- und Jugendarbeit als wichtiger Teil der Kinder- und Jugendhilfe scheint mit der Ressource Personal zunehmend spärlich ausgestattet zu sein (vgl. Voigts/Blohm 2022). Um Wahrnehmungen und Sichtweisen zu dieser Situation von derzeitigen und angehenden Fachkräften in den Fokus zu rücken, wurde an der HAW Hamburg im Studiengang Sozialer Arbeit in einer von Prof. Dr. Gunda Voigts geleiteten Nachwuchsforschungsgruppe an der Thematik gearbeitet. Neben Workshops und einer bundesweiten Online-Befragung sind daraus Abschlussarbeiten von Studierenden entstanden, in denen mit qualitativen Interviews derzeitige und angehende Fachkräfte in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu ihrem Blick auf die Fachkräftesituation befragt wurden. Ausgewählte Ergebnisse werden in diesem Artikel vorgestellt.

Methodisch wurde ein qualitativer Interviewleitaden entwickelt, welcher eine Vergleichbarkeit der Aussagen zwischen der Gruppe derzeitiger und angehender Fachkräfte ermöglicht. Es wurden insgesamt elf Interviews in Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg geführt. Fünf Interviews entfallen auf vermeintlich zukünftige Fachkräfte, sechs auf Fachkräfte, die bereits in Einrichtungen arbeiten. Die Auswertung des Materials hat computergestützt in Form der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz/Rädiker 2022) mit MaxQDA stattgefunden. Die in inhaltlichen Kategorien zusammengefassten Aussagen zeigen Einblicke in die Wahrnehmungen und Wünsche von derzeit im

9 Dieser Artikel ist zuerst in der Zeitschrift für Jugendarbeit „deutsche jugend“ erschienen (Akyol/Glauß 2024). Wir danken für die freundliche Möglichkeit, diesen Artikel hier noch einmal abdrucken zu dürfen.

Arbeitsfeld tätigen wie angehenden Fachkräften zu. Die Interviewgruppe der angehenden Fachkräfte strebt einen BA-Abschluss in Sozialer Arbeit und die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter*in an und hat gerade ein halbjähriges Vollzeitpraktikum im Arbeitsfeld beendet.

Für diesen Artikel sind die größten gebildeten Auswertungskategorien ausgewählt, die sich auf Aussagen zur Attraktivität bzw. Unattraktivität des Arbeitsfeldes Offener Kinder- und Jugendarbeit beziehen sowie Optionen einer zukünftigen Attraktivitätssteigerung generieren. An erste Stelle werden jeweils zunächst die Sichtweisen der angehenden Fachkräfte dargelegt, an zweiter Stelle die der bereits im Arbeitsfeld tätigen Fachkräfte.

Aspekte der Attraktivität des Arbeitsfeldes Offener Kinder- und Jugendarbeit

Zum Einstieg wurden sowohl die angehenden wie die bereits im Arbeitsfeld tätigen Fachkräfte danach gefragt, was die Arbeit in Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit aus ihrer Sicht für Fachpersonal attraktiv mache. Vorweggenommen sei, dass die Antworten der beiden unterschiedlichen Befragungsgruppen darauf nur wenige Unterschiede in den Sichtweisen zeigen.

Alle vermeintlich *zukünftigen Fachkräfte* sprechen in ihren Antworten mehrfach vor allem über Arbeitsinhalte, die sich direkt auf die jungen Menschen beziehen, mit denen in den Einrichtungen gearbeitet wird. Insgesamt in 20 Sequenzen finden sich Aussagen dazu. Es wird angesprochen, dass es „Spaß [macht], direkt in Kontakt mit den Jugendlichen zu sein“ [T1, 30] oder dass „immer Abwechslung“ bei der Arbeit vorhanden sei. Der „Austausch [...] mit den Jugendlichen“ [T2, 28] zeigt sich als attraktiver Grund, in diesem Feld tätig zu sein. Durch die breite Nutzer*innengruppe wird die Tätigkeit als abwechslungsreich empfunden. Es sei attraktiv, dass „man so durch alle Altersklassen so ein bisschen die Arbeit“ [T3, 28] hat und die Arbeitsinhalte mit den jüngeren Nutzenden sich von den Arbeitsinhalten mit den jugendlichen Nutzenden unterscheiden. Eine andere befragte Person beschreibt, dass ihr „immer sehr gut gefallen hat, dass es [...] keinen konkreten Plan gibt, also dass jeder Tag anders aussah“ [T5, 30]. Auch hier wird damit die Abwechslung der Tagesabläufe als besonderes Attraktivitätsmerkmal betont.

In 15 weiteren Sequenzen wird über Prinzipien des Handlungsfeldes Kinder- und Jugendarbeit gesprochen. So wird von vier der fünf Befragten das Prinzip der Freiwilligkeit als attraktiv benannt. Zum Beispiel wird dieses als „sehr gelungen“ [T1, 44] bezeichnet. Eine andere Person wiederholt mehrfach, dass das Prinzip der Freiwilligkeit für sie das Arbeitsfeld besonders attraktiv mache. So würden die Nutzenden der Angebote nicht „gezwungen werden oder [...] das [Zwang] Voraussetzung für irgendetwas ist, [...] sondern man muss wirklich [...] an sich arbeiten und eben gucken, dass man die Angebote so gestaltet“ [T2, 28],

dass diese auch freiwillig genutzt werden. Als weiteres Prinzip von Kinder- und Jugendarbeit wird darin also auf die Subjektorientierung Bezug genommen. Die Person führt weiter aus, dass das „etwas ganz Schönes“ [T2, 28] sei. Eine dritte Person äußert ihre Identifikation mit dem wichtigen Prinzip der Freiwilligkeit: „Also ich stehe total hinter dem Konzept. Ich finde es superwichtig, dass es solche Orte gibt, wo es auch gar keinen Zwang gibt, wo man sich frei und offen bewegen kann“ [T5, 32].

Als dritte Stärke, die das Arbeitsfeld für zukünftige Fachkräfte attraktiv machen könne, zeichnet sich die Beziehungsarbeit mit den Nutzer*innen und wie auch untereinander im Mitarbeitendenteam ab, welche mit positiven emotionalen Deutungen versehen wird. Dieser Kategorie konnten 19 Aussagen zugeordnet werden. Alle Befragten äußerten, dass „die Arbeit [...] persönlich Spaß [macht], direkt im Kontakt mit Jugendlichen zu sein“ [T1, 30], sei toll. Eine Person hebt zudem hervor, dass länger dauernde Angebote, in diesem Fall eine Ferienreise mit den Nutzenden, „immer sehr viel Spaß [machen], wenn man also eine Kindergruppe wirklich eine ganze Woche hat“ [T3, 26]. Eine weitere Person äußert sich besonders zur Teamarbeit, „wenn das Team passt, dann macht es einfach Spaß“ [T2, 38]. Weiterhin wird von Befragten als angenehm empfunden, dass sie sich selbst in Projekte einbringen und diese auch entwickeln können.

Die bereits *im Feld tätigen Fachkräfte* nennen ebenfalls zahlreiche attraktive Aspekte, die aus ihrer Sicht zu einer bereichernden beruflichen Tätigkeit in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit führen können. Insgesamt wird eine hohe Identifikation dieser Befragungsgruppe mit ihrer Arbeit deutlich. Ihnen ist wichtig, eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben. Dass Mitarbeitende die Möglichkeit haben, die Lebenswege junger Menschen über Jahre hinweg zu begleiten und sie bei der Gestaltung ihrer Zukunft zu unterstützen, wird als besonders prägend hervorgehoben. Ein weiteres positives Merkmal ist den Antworten folgend das Arbeiten auf Augenhöhe mit den jungen Menschen.

Auch aus Sicht der bereits im Feld tätigen Fachkräfte zeichnet sich die Tätigkeit in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durch Freiheiten und Flexibilität im Arbeitsalltag aus. Es gebe viele Gestaltungsmöglichkeiten, ein dynamisches Arbeitsfeld und vielseitige Aufgaben. Mitarbeitende könnten kreativ arbeiten und neue Angebote entwickeln. Diese Flexibilität erstreckte sich auch auf die Einbringung eigener Stärken, Neigungen und persönlicher Erfahrungen in den Arbeitsalltag. Offene Kinder- und Jugendarbeit kann aus ihrer Perspektive daher für Fachkräfte attraktiv sein, die Spaß an Angeboten mit jungen Menschen haben. Auch biete das Feld kontinuierliches Lernen und die Möglichkeit, soziale Dynamiken und Bewältigungsstrategien von Jugendlichen zu beobachten („die Art des Umgangs, sich aufzufangen. [...] und das mag ich, diese Kreativität im Umgang miteinander“ [T02, 30]).

Die Grundprinzipien Offener Kinder- und Jugendarbeit, darunter vor allem Freiwilligkeit, Niedrigschwelligkeit und Ressourcenorientierung werden auch

von den im Feld Tätigen als attraktiv empfunden. In einem Fall wird ausführlich geschildert, dass dies Grund für einen Berufswechsel aus einer Schule in eine Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit war. Sogar trotz der eigentlich besseren Kompatibilität des Familienlebens mit der Arbeit in der Schule sei dieser Schritt aus Überzeugung vollzogen worden. Dafür werden Gründe genannt. Dass die jungen Menschen freiwillig kommen, schaffe ein entspanntes und offenes Umfeld. Es bestehe kein Zeitdruck oder thematischer Zwang, was die Arbeit sehr niedrigschwellig mache. Mitarbeitende hätten die Möglichkeit, Themen einzubringen, welche die Adressat*innen von sich aus nicht problematisieren würden. Dieser non-formale Bildungsansatz, welcher seine Stärke auch aus informellen Gesprächsgelegenheiten erhält, ermögliche ein umfängliches Verständnis für die Bedürfnisse und Ressourcen der jungen Menschen. „[...] die OKJA gibt [die] Möglichkeit, eben auch menschenwürdig Problemlagen zu bearbeiten“ [T02, 30], drückt eine andere befragte Person das in ihren Worten aus.

Weiterhin positiv hervorgehoben wird von den tätigen Fachkräften die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden in den Einrichtungen. Der Umgang im Kolleg*innenkreis, mit Praktikant*innen und Honorarkräften sei von Offenheit und positiven Beziehungen geprägt. Die Teams seien divers und multiprofessionell. Das ermögliche ein „einfühlsames“ Thematisieren und Umgehen mit beispielsweise Rassismuserfahrungen, Ausgrenzung und anderen Herausforderungen durch das Einnehmen unterschiedlicher Perspektiven. Die Mitarbeitenden hätten an dieser Stelle einen Vorbildcharakter für die jungen Menschen. All das wird als Stärke des Arbeitsfeldes gesehen. Hervorgehoben wird in einem Drittel der Interviews, dass die häufig kleinen und damit „familiären“ Teams ein angenehmes Miteinander und damit ein gutes Arbeitsklima begünstigen. Die Zusammenarbeit im Team ermögliche einen wertvollen Austausch und eröffne neue Perspektiven. Während Supervision wichtig sei, würden viele Angelegenheiten bereits im Team geklärt und besprochen. Dies gelinge durch eine offene Kommunikationskultur und trage zu einem spannenden Arbeitsumfeld bei. Die Fachkräfte schätzen die Qualifikationen ihrer Kolleg*innen und die „Treue“ langjähriger Honorarkräfte. Besonders erwähnenswert sei die Unterstützung durch diese Honorarkräfte, die zur Schaffung von zeitlichen Kapazitäten und zur Erleichterung der Projektarbeit beitrage, betonen einige Befragte.

Aspekte der Unattraktivität des Arbeitsfeldes Offene Kinder- und Jugendarbeit

Eine weitere Frage in den Interviews zielt darauf ab, Aspekte herauszuarbeiten, welche Offene Kinder- und Jugendarbeit aus Sicht der Befragten als Arbeitsstätte unattraktiv machen. Der inhaltliche Zugang wird also mit Blick auf Schwachstellen des Arbeitsfeldes, wenn es um die Gewinnung und die Bindung von Fachkräften geht, gelegt.

Alle fünf angehenden Fachkräfte äußern auf die Frage, dass sie die zur Verfügung gestellten Ressourcen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit als großes Problem und als unattraktiven Aspekt empfinden. Dabei differenzieren die Befragten insbesondere in die Ressource „Finanzierung“ sowie „Personal“, auch wenn verschiedentlich erörtert wird, dass beide Aspekte eng zusammenhängen. Eine Person beschreibt deutlich die von ihr im Praktikum beobachtete, aus ihrer Sicht unzumutbare Personalsituation und verknüpft diese mit einer Forderung: „Dass da irgendwie Entlastungen möglich gemacht werden [muss], weil die waren schon irgendwie alle, zum Teil [...] sehr überarbeitet“ [T2, 46]. Weiter wird ausgeführt, dass „wahrscheinlich auch zu wenig Leute angestellt“ seien und das „auch wieder, [...] eine Frage des Geldes im Endeffekt“ [T2, 46] sei. Eine andere Person führt zur Personalbesetzung aus, dass diese „sehr schlecht und sehr unterbesetzt“ [T3, 44] sei. Die Person untermauert diese Aussage mit einem Beispiel, dass die Personalreduzierung konkretisiert: „Es waren ursprünglich mal elf Fachkräfte [...] und mittlerweile sind es nur noch zwei“ [T3, 44]. Es wird kritisiert, dass sich das sogar auf die Freizeit der Mitarbeitenden auswirke und die Situation geschildert, dass „man dann auch zu Hause manchmal Projekte vor- und nachbereitet und dann wieder acht bis zehn Stunden auf Arbeit ist. Ich glaube, das wäre mit mehr Fachkräften anders gewesen“ [T3, 58].

Zu Finanzierungsaspekten beschreibt eine andere angehende Fachkraft, „alles rund um Finanzierungsfragen ist sehr lästig“ [T5, 42]. Ein Grund hierfür sei, dass es von Seiten der finanzierenden Behörde nicht mehr möglich wäre, eine in Rente gehende Fachkraft zukünftig in vollem Umfang zu ersetzen, da keine Refinanzierung zur Verfügung gestellt werde. Eine andere Person äußert, dass in diesem Jahr zwei Honorarkräfte nicht weiterbeschäftigt werden können, da „keine Gelder mehr für die Honorarkräfte“ [T4, 90] vorhanden seien.

An diese Kritik anschließend lassen sich bei den angehenden Fachkräften insgesamt 30 Sequenzen kategorisieren, in denen auf die Frage nach der Unattraktivität des Arbeitsfeldes mit Bezug auf spezifische Arbeitsinhalte oder den Arbeitsaufwand geantwortet wird. Die befragten Personen sind sich einig, dass die Anforderungen an Fachkräfte als „ein viel zu großer Arbeitsaufwand für viel zu wenig Stellen“ [T2, 54] zu bezeichnen sind. Als Beispiel führen zwei Personen die saisonalen Angebote in den Ferien an: „Also wir sind wirklich da und machen vier Ferienfahrten hintereinander und ja, bei der vierten merkt man dann glaube ich doch schon mal, dass jetzt Betreuer*innen sehr erschöpft sind und eigentlich nicht mehr wirklich können.“ [T3, 52]

Auch hohe Arbeitsbelastungen bei den Einrichtungsleitungen werden thematisiert und beschrieben als „einfach krass, was der leisten muss. Also wie viel der abarbeiten muss“ [T5, 40]. Festgestellt wird aber auch, dass die Mitarbeitenden in den Einrichtungen trotz einer angespannten Personalsituation versuchen würden, alles möglich zu machen, um Angebote aufrechtzuerhalten. Dadurch würde „die Belastbarkeit der Mitarbeitenden auf jeden Fall“ [T4, 104] in Mitleidenschaft

gezogen. Eine Person schildert, dass eine Fachkraft „jetzt regelmäßig deutlich mehr als sie müsste“ [T1, 60] arbeitet und das unbezahlt bleibe. Es wird akzentuiert, dass es „aber [...] irgendwie anders nicht möglich“ [T1, 74] sei, die Arbeit zu schaffen. Als Auswirkungen dieses Dilemmas benennt die Person „Stress, irgendwie sein eigenes Pensum nicht leisten zu können“ [T1, 74] und „Angst vor einem Burnout“ [T1, 46].

„Gehalt“ ist eine weitere Kategorie der Unattraktivität des Arbeitens in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, welcher 21 Sequenzen aus den Interviews mit den fünf befragten zukünftigen Fachkräften zugeordnet sind. Eine Person äußert, dass sie im Praktikum nichts verdient habe und zu diesem Thema weiter nichts sagen könne. Die anderen vier Personen haben klarere Vorstellungen zum Thema Gehalt. Eine Person fordert im Kontext der hohen Arbeitsbelastung „die Bezahlung so anzuheben, dass man sagt: Ja, dafür kann ich das tun“ [T1, 58]. Eine andere Person spricht aus, dass „so Vergütungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ist immer im Kampf“ [T4, 26]. Des Weiteren geht diese Person auf ihre finanzielle Situation im Praktikum ein und stellt sie als „totale Doppelbelastung die ganze Zeit, die einfach hart anstrengend ist“ [T4, 120] dar. Für diese Person ist im Nachhinein klar, dass die Praktikumszeit ein „finanzielles Problem irgendwie dargestellt hat“ [T4, 120]. Hintergrund ist auch hier, dass im Praktikum im Bundesland Hamburg keine (adäquate) Vergütung gezahlt wird. An einer Stelle wird erzählt, dass die Leitung in der Einrichtung aufhören wollte und der angehenden Fachkraft „wurde die Position angeboten, aber nur zu einem Erziehergehalt und das wäre auch so geblieben, wenn ich dann ausstudiert [hätte]“ [T1, 36].

Auch bei den Antworten der *bereits im Feld tätigen* Fachkräfte zeigt sich, dass es besonders die mangelnden Ressourcen sind, welche Offene Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsort aus ihrer Sicht unattraktiv macht. Angesprochen wird immer wieder die fehlende Finanzierung, das „Gegeize mit dem Geld“ [T04, 30]. Aus Sicht der Befragten äußert sich das unter anderem in den zahlreichen Teilzeitstellen. Diese seien für viele Fachkräfte unattraktiv, da der Lohn zur Deckung der eigenen Lebenshaltungskosten nicht reiche („sie bieten nicht so viele Stunden für unsere Arbeit und deswegen [ist] unser Gehalt nicht optimal“ [T01, 40]). Die „Stückelung“ von Stellen wird kritisiert, für Fachkräfte solle es die Möglichkeit auf eine Vollzeitstelle geben, sofern sie dies wünschten. Stehen Vollzeitstellen nicht ausreichend zur Verfügung, könne das langfristig die Bindung der Fachkräfte negativ beeinflussen und diese würden in andere Arbeitsbereiche abwandern.

Die Fachkräfte im Feld thematisieren weiterhin, dass die fehlenden Ressourcen die alltäglichen Arbeitsabläufe beeinflussen. Die Finanzierung Offener Kinder- und Jugendarbeit wird als unflexibel und bürokratisch beschrieben. Mitarbeitende müssten mit dem Amt um Ressourcen kämpfen, während sie gleichzeitig die steigenden Bedarfe und Problemlagen der jungen Menschen gemeinsam mit ihnen bearbeiteten. Diese Planungsunsicherheiten werden von mehreren Befragten bemängelt, so gebe es oft Projektmittel anstelle gesicherter

Infrastrukturförderungen. Eine Person führt aus, dass eine Stelle in der Einrichtung jahrelang über unsichere Restmittel finanziert worden sei, bis sie erst kürzlich verstetigt wurde.

Ein weiterer Aspekt, der Offene Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsplatz unattraktiv mache, sind aus Sicht der bereits tätigen Fachkräfte auch in Folge unbesetzter Stellen vor allem die unzureichenden Personalschlüssel. Der chronische Personalmangel führt zu einer erhöhten Arbeitsbelastung, die sich laut der Befragten negativ auf die Betreuung der Jugendlichen auswirke. Es wird betont, dass die Einrichtungen teilweise deutlich mehr Mitarbeitende benötigen würden, um die steigenden, auch individuellen Bedarfe der Adressat*innen decken zu können. So wird aus einer Einrichtung berichtet, dass die Einrichtung eine festangestellte Fachkraft zu wenig habe. Diese vollzeitäquivalente Lücke werde durch günstigere Honorarkräfte gefüllt. Die Honorarkräfte selbst werden von verschiedenen Befragten als unterbezahlt beschrieben, die Honorare seien „schäbig“ [T02, 34] und nicht weit vom Mindestlohn entfernt. Von beantragten Honorargeldern werde seit Jahren nur ein Bruchteil bewilligt.

Die mangelnde Priorisierung der finanziellen Ausstattung von Kinder- und Jugendarbeit auf politischer Ebene und bei Trägern wird von bereits im Feld Tätigen ebenfalls thematisiert. Dies zeige sich beispielsweise in der unzureichenden Bereitstellung von Büroräumen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit. Eine Person erzählt, dass Mitarbeitende des Jugendbereiches über 20 Jahre lang in einem viel zu kleinem Büro arbeiten mussten, das zeitgleich als Archiv genutzt wurde. Erst vor kurzem wurden angemessene Arbeitsräume zur Verfügung gestellt. Die Wahrnehmung der Befragten ist, dass die Finanzmittel in den letzten Jahren trotz steigender Kosten immer weiter gekürzt wurden. Selbst eine geplante Erhöhung der Haushaltsmittel im nächsten Jahr wird skeptisch betrachtet, da befürchtet wird, dass diese sich angesichts steigender Personalkosten relativiert. Außerdem seien Finanzierungen zumeist an konkrete Bedingungen geknüpft, die Offene Kinder- und Jugendarbeit als zweckfreier Raum (vgl. AGJ 2011, 6f.) würde dabei als untergeordnet betrachtet, Mittel eher in institutionelle Einrichtungen oder Spielplätze ohne pädagogisches Personal fließen.

Weiterhin machen die zunehmenden Projektfinanzierungen das Arbeitsfeld aus Sicht der bisherigen Fachkräfte unattraktiv. Auf administrativer Ebene werden bürokratische Hürden und finanzielle Unsicherheiten bei Projekten als belastend wahrgenommen. Der hohe Aufwand für die Planung und Beantragung von Projekten stehe oft in keinem angemessenen Verhältnis zur Bewilligungssicherheit. Die umfangreichen Dokumentationen und das Berichtswesen erforderten viel Zeit und Ressourcen, würden jedoch oft nicht gelesen. Anmerkungen würden erst nach mehrfachem Schriftwechsel wahrgenommen werden, was bei Fachkräften zu Unverständnis führe. Darüber hinaus werden die in den Berichten gestellten Fragen als nicht immer sinnvoll erachtet und das kleinteilige Kontrollieren und die Zielvorgaben als lästig empfunden. Als Beispiel für diesen

bürokratischen Aufwand wird berichtet, dass Bauspielplätze für jede gewünschte Holzlatte einen Antrag stellen müssten: „Das ist doch Wahnsinn. Da geht doch so viel pädagogisches Potenzial in Verwaltungsarbeit.“ [T02, 80]

Auch diese Befragungsgruppe nennt das Gehaltsniveau als unattraktiven Aspekt des Arbeitsfeldes. Das Gehalt wird im Vergleich zu anderen Berufsgruppen als unzureichend empfunden und dieser Zustand als mangelnde Wertschätzung der Arbeit gesehen. Die Bezahlung stehe in keinem adäquaten Verhältnis zu den hohen Anforderungen und Risiken, die mit dieser Arbeit einhergingen. Die Eingruppierung von Mitarbeitenden mit ähnlicher fachlicher Kompetenz, aber anderen Abschlüssen als in Sozialer Arbeit, gestalte sich darüber hinaus schwierig. Sie würden tariflich schlechter eingestuft, dies führe zu Unzufriedenheit im Team. Auch wird vereinzelt die Ungerechtigkeit kritisiert, dass Personal mit „älteren Verträgen“ besser bezahlt werde als neuen Kolleg*innen bezahlt werden könnten. Die regressive Einordnung in die Erfahrungsstufen wird ebenfalls problematisiert, da damit Gehaltseinbußen bei Stellenwechseln verbunden seien. Die negativen Auswirkungen des unzureichenden Gehalts sind vielfältig. Es führe laut Befragten zu finanzieller Unsicherheit und Stress, woraus Überlegungen eines Berufswechsels resultieren würden. Diese finanziellen Sorgen wirkten sich wiederum auf die mentalen Kapazitäten für die Arbeit aus und beeinträchtige die Qualität der Arbeit. Parallel seien die Erwartungen „des Amtes“ und der Einrichtungen an die Mitarbeitenden hoch, was die Nachbesetzung von Stellen erschwere.

Zugleich beschreiben die bereits im Feld arbeitenden Fachkräfte, dass die Arbeitsanforderungen in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit vielfältig und anspruchsvoll seien. Der Spagat,

sowohl Schutz- als auch Freiräume für junge Menschen zu bieten, erfordere Feingefühl und Anstrengung. Die geforderte politische Aktivität beispielsweise im Sinne einer anwaltschaftlichen Interessenvertretung sei zwar wichtig, könne aber auch zermürbend sein, so eine befragte Person. Angesprochen wird in diesem Kontext auch, dass Honorarkräfte oft eine zu hohe Verantwortung bei unzureichender Bezahlung tragen müssen.

Ausblick: Wie kann das Arbeitsfeld Offene Kinder- und Jugendarbeit aus Sicht von (angehenden) Fachkräften in Zukunft attraktiver gestaltet werden?

Die Interviewten aus beiden Gruppen werden am Schluss der Gespräche danach gefragt, was sich aus Ihrer Sicht verändern müsse, um Offene Kinder- und Jugendarbeit in Zukunft als Arbeitsplatz für Fachkräfte attraktiver gestalten zu können.

Von den fünf angehenden Fachkräften positionieren sich drei Personen sehr klar mit Blick auf die Bezahlung. Eine „bessere Bezahlung“ [T1, 58] würde ihren

Teil zur Attraktivitätssteigerung leisten können. Darüber hinaus wird geäußert, dass „mehr Urlaubstage“ [T1, 58] oder die Einführung einer „vier Arbeitstage-woche“ [T1, 58] für mehr Attraktivität sorgen könnten. Auch Benefits werden angesprochen. So könne „ein Dienstrad“ [T2, 76] oder „ein Nahverkehrsticket“ [T2, 42] die Attraktivität steigern. „Fortbildungsmöglichkeiten, die auch mit übernommen werden“ [T1, 58], „verpflichtende Fortbildung“ [T4, 70] sowie „regelmäßige Supervision“ [T4, 70] könnten ebenfalls einen Beitrag dazu leisten. Zwei der befragten Personen äußern sich dahingehend, dass Fortbildungen besser finanziert werden sollten. Ziel sollte sein, auch modernere Arbeitsinhalte (z. B. „Social-Media-Manager*in“ [T5, 58]) erlernen und anbieten zu können. Eine Person äußert, dass neue „Arbeits[zeit]modelle“ [T4, 64] die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern könnten.

Die Thematik der unzureichenden Finanzierung des Arbeitsfeldes wird an dieser Stelle von vier der fünf befragten Personen noch einmal aufgenommen. Kern ist dabei, dass durch eine auskömmliche Finanzierung das Arbeiten in den Einrichtungen und die Programmgestaltung mit den Jugendlichen den von außen sowie von den Fachkräften selbst gestellten fachlichen Ansprüchen genügen können muss. Wenn es an Finanzierungen fehle, um beispielsweise die IT-Hardware modern und attraktiv zu halten, sei das eher abschreckend und müsse entsprechend geändert werden, um das Feld zu einem attraktiven Arbeitsplatz zu machen. Angesprochen werden auch die fehlenden Mittel für Gebäudemassnahmen, „dass [...] dafür immer das Geld fehlt und irgendwie viele Einrichtungen, glaube ich, auch sehr damit hadern, weil einfach eigentlich diese Jugendzentren nicht mehr optisch so ansprechend sind, dass vielleicht auch Jugendliche kommen“ [T4, 66]. Genannt werden auch fehlende Gelder für Ferienreisen oder -programme. Diese „können nicht mehr stattfinden [...]“. Diese ganzen Sachen werden jetzt einfach wieder knapp und ich glaube [...] auf jeden Fall auch [dass bei der] Angebotsförderung“ [T4, 68] besser finanziert werden sollte. Zudem müsse sich die Personalfinanzierung verbessern, so dass es „keine Ein-Personen-Einrichtung auf jeden Fall mehr“ [T4, 64] gäbe. Eine weitere Person benennt, dass „in anderen Bereichen mehr“ [T2, 46] Geld hereingeholt werden müsse oder „halt die andere Möglichkeit, irgendwo anders [zu] sparen“ [T2, 46] die Attraktivität des Feldes steigern könne. Der Staat oder die Länder hätten da ihre Möglichkeiten führt die Person weiter aus.

Die bereits im Arbeitsfeld tätigen Fachkräfte äußern ebenfalls konkrete Veränderungsideen und -wünsche für ihre Arbeit. Sie fordern eine verstärkte politische Lobbyarbeit für das Handlungsfeld, um die langfristige und angemessene Absicherung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sicherzustellen. Für die Qualitätssicherung sei es unabdingbar, dass die regionale Zusammenarbeit verschiedener Einrichtungen verbessert werde. Auch die Öffentlichkeitsarbeit in der Politik und die Kooperation mit Entscheidungsträger*innen, die die finanzielle Ressourcenverteilung in den Behörden beeinflussen, müsste verstärkt werden.

Diese sollten das Feedback und die Erkenntnisse aus der Praxis der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, die ihnen u. a. über das Berichtswesen zur Verfügung gestellt werden, stärker berücksichtigen. Die Expertise der Fachkräfte sollte als Ressource für die Problemlagen Jugendlicher genutzt werden.

Hinsichtlich ihrer Gehaltssituation fordern die tätigen Fachkräfte angemessene Gehälter, die ihre Verantwortung und Risiken abbilden. Es wird gefordert, dass statt mit der „Gießkanne“ [T06, 98] gezielt bedarfsorientiert Ressourcen verteilt werden. Personelle Ressourcen sollten dort eingesetzt werden, wo sie benötigt werden. Hierzu gehöre die Reduzierung unnötigen bürokratischen Aufwands. Dies solle dazu beitragen, die Arbeit effektiver zu gestalten und sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der jungen Generation bestmöglich erfüllt werden. Auch eine langfristige und sichere Finanzierung der Einrichtungen wird als Lösung angesehen, um den ständigen Kampf um Geldmittel zu vermeiden. Schließlich sprechen die Fachkräfte den Personalbedarf an und fordern flexible Arbeitszeitmodelle, mehr Stunden, zusätzliche Arbeitsplätze und bessere Personalschlüssel. Eine angemessene Finanzierung für Personal, sowohl für Festangestellte als auch für Honorarkräfte, wird als Schlüssel zur Deckung der vielfältigen Bedürfnisse der jungen Menschen und als wichtiger Aspekt der Steigerung der Attraktivität Offenen Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsplatz betrachtet.

Fazit: Rahmenbedingungen zur Attraktivitätssteigerung des „Arbeitsplatz Offene Kinder- und Jugendarbeit“

Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit haben auch in Folge der Pandemiezeit mit immer mehr Herausforderungen zu kämpfen (vgl. Voigts/Blohm 2022). In diesem Kontext erscheint es wichtig, diesen für junge Menschen wichtigen Ort für angehende wie derzeitige Fachkräfte als Arbeitsplatz attraktiv zu machen. Die Interviews haben gezeigt, dass die Grundvoraussetzungen dafür gegeben sind. Die pädagogischen Prinzipien des Handlungsfeldes wie Freiwilligkeit, Subjektorientierung und Beziehungsarbeit werden von den Befragten als hoch attraktiv bewertet. Ebenso die Vielseitigkeit und Abwechslung sowie die Teamarbeit. Zugleich werden aber die unattraktiven Rahmenbedingungen überdeutlich. Dazu gehören insbesondere die zu geringe Personalausstattung und die damit einhergehende Arbeitsüberlastung, die als zu gering ausfallenden Gehälter sowie die vielen befristeten und damit unsichere Arbeitsverträge, gekoppelt an zu wenige Vollzeitstellen. Das bereits angehenden Fachkräfte, die ihre Praktika im Feld absolviert haben, muss nachdenklich stimmen und Umsteuerungsstrategie dringend hervorrufen.

Insgesamt unterstreichen die konkreten Veränderungsideen und -wünsche der Fachkräfte in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ihre Sensibilität für die strukturellen Herausforderungen und Chancen in ihrer Arbeit. Sie sprechen sich für eine nachhaltige Absicherung, angemessene Bezahlung, mehr Ressourcen und

einen bedarfsorientierten Personalschlüssel aus, um die Qualität der Arbeit zu erhöhen. Dabei beziehen sie sich immer wieder auf die Bedürfnisse der Adressat*innen. Im Fazit steht, dass die Sorgen über die zukünftige Finanzierung und damit auch die genügende Ausstattung mit Fachkräften sich in postpandemischen Zeiten fortsetzt und als großer für das Handlungsfeld einzustufen ist. (vgl. Voigts 2023b)

7.2 BERUFung Jugendarbeit – ein Beispiel zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung in der Kinder- und Jugendarbeit aus Sachsen

Janice Roth, Fabio Schmidgall, Alexandra Nitsch und
Lina Meque Eidner

Seit Oktober 2021 arbeiten die Projektreferent*innen des Pilotprojektes *BERUFung Jugendarbeit* an der Entwicklung und Erprobung von Instrumenten und Maßnahmen für eine nachhaltige Fachkräfte- und Nachwuchssicherung in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit (lt. §§ 11–14 SGB VIII). Das Kooperationsprojekt zwischen dem Kinder- und Jugendring Sachsen e. V. (KJRS e. V.), der Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Sachsen e. V. (AGJF Sachsen e. V.) und dem Landesjugendamt Sachsen wurde als Reaktion auf die seit Jahren angespannte Fachkräftesituation im sozialen Bereich und insbesondere der sächsischen Kinder- und Jugendarbeit ins Leben gerufen. Ziel ist es, einen Beitrag zur Qualitätssicherung und Professionalisierung im Handlungsfeld zu leisten sowie zur Netzwerkarbeit und zum Fachaustausch anzuregen. Dazu sieht das Projekt vielfältige Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen vor. Zu den zentralen Aufgaben des Projektvorhabens zählen neben einer Anpassungsqualifizierung für neu eingestiegene Fachkräfte und Veranstaltungsformaten wie beispielsweise regelmäßig stattfindenden Fachwerkstätten auch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit und Imagekampagne zur Fachkräfte- und Nachwuchsgewinnung. Um ein positives Bild des Handlungsfeldes in die (Fach-)Öffentlichkeit zu tragen, ist es wichtig, die Kerninhalte der Angebote, die Besonderheiten der Jugendarbeit und ihre professionellen Möglichkeitsräume sichtbar zu machen. Mit www.berufung-jugendarbeit.de wurde eine entsprechende Homepage entwickelt, die für das Berufsprofil wirbt und potenzielle Fachkräfte sowie Verantwortungstragende anspricht. (vgl. Schmidgall/Nitsch/Roth 2024)

Die Ausgangslage des Projektvorhabens war deutlich von einer fachpolitischen Positionierung geprägt. Das Landesjugendamt berief sich in seinen Überlegungen insbesondere auf die Veröffentlichung *Situation der Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII im Freistaat Sachsen – eine Bestandsaufnahme* des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz (2018), die auf einen enormen Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit hinweist. Darüber hinaus bot

die Studie zur *Absolvent*innenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial- und heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikation* in Sachsen, die vom Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung der Evangelischen Hochschule Dresden umgesetzt wurde, Grund und Anlass zum Handeln (vgl. Drößler et al. 2021, Sächsisches Staatsministerium für Soziales und gesellschaftlichen Zusammenhalt 2022). Die für das Projekt relevanten Ableitungen der Studie betonen u. a. die Erwartungen an und besondere Verantwortung von (ersten) Arbeitgeber*innen für einen gelungenen Start ins Berufsleben. Dazu wurden neben den Aspekten einer guten Einarbeitung auch das „Ankommen in der Praxis“ als wichtiges Kriterium benannt, um den sogenannten Praxisschock abzufedern. Die Einschätzungen der Befragten hinsichtlich des praxisvorbereitenden Charakters im Rahmen eines Studiums bzw. einer Ausbildung variieren zudem je nach Handlungsfeld der Jugendhilfe. Insbesondere bei der Beurteilung ihrer Attraktivität schneidet ausgerechnet die Kinder- und Jugendarbeit erschreckend niedrig ab.

In Gesprächen mit sächsischen freien Trägern sowie den kommunalen Jugendämtern wurden überdies auf die besonders hohen Anforderungen an Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit hingewiesen. Durch die Vielfalt des Arbeitsalltages bzw. der Themen, mit denen (Sozial-)Pädagog*innen konfrontiert sind, fehle es teilweise an Fachwissen z. B. zur bedarfsgerechten Ausgestaltung von Angeboten und motivierenden Ansprache der Zielgruppe. Darüber hinaus sei es notwendig, gesellschaftliche Herausforderungen und damit verbundene Anforderungen an das soziale Umfeld der Zielgruppe zu analysieren, ihre Lebenssituation und Bedarfe differenziert zu beschreiben und entsprechende Ableitungen für die eigene Arbeit zu leisten.

Anpassungsqualifizierung für neu eingestiegene Fachkräfte

Die Sicherung und Bindung von sozialpädagogischen Fachkräften gilt als eine wesentliche Gelingensbedingung für die Berufsfelder der Sozialen Arbeit im Allgemeinen und damit insbesondere der Kinder- und Jugendarbeit. Zu diesem Zweck wurde das Curriculum des gleichnamigen, modular aufgebauten Einführungskurses *BERUFung Jugendarbeit* entwickelt. Ziele sind die Stärkung und Förderung der fachlichen und professionellen Haltung von neu eingestiegenen Fachkräften in der Kinder- und Jugendarbeit. Zielgruppen der Einführungskurse sind i. d. R. sozialpädagogische Fachkräfte, d. h. Fachkräfte mit Abschlüssen in Sozialer Arbeit, Sozialpädagogik und artverwandte Studienabschlüssen der Pädagogik, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie staatl. Anerkannte Erzieher*innen, die maximal drei Jahre im Handlungsfeld der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind. Dabei wird insbesondere die Unterstützung bei der Einarbeitung im Allgemeinen bzw. im Berufseinstieg forciert – denn diese ist ausschlaggebend für die Bleibemotivation von Berufseinsteiger*innen. *BERUFung Jugendarbeit* bedient dabei sowohl die Bedarfe sozialpädagogischer Fachkräfte, die eine Vertiefung in

das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendarbeit wünschen als auch jene von Quereinsteiger*innen aus Geistes- und Sozialwissenschaften, die bereits im Feld tätig sind (jedoch aus förderrechtlicher Sicht dem Fachkräftegebot nicht umfänglich genügen) und eine Einführung in die Soziale Arbeit sowie Vertiefung in die Kinder- und Jugendarbeit benötigen. In der Pilotphase konnten vermehrt Anfragen für eine Anpassungsqualifizierung seitens einer weiteren Zielgruppe festgestellt werden, die zu Projektbeginn nicht im Fokus stand. Seit 2023 bietet BERUFung Jugendarbeit deshalb eine zweite Kursreihe für Fachkräfte mit Fachschulabschlüssen an, die eine Neukonzeption des bestehenden Curriculums erforderte. (vgl. Iris 2024)

Die Teilnehmer*innen der Kursreihen unterscheiden sich durch ihre Nähe zu sozialpädagogischem Vor- und Handlungswissen und folglich anhand der erwartbaren Kompetenzen als Akteure innerhalb der sozialpädagogischen Arena. Sie arbeiten bereits in „typischen“ Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit, wobei das Spektrum dieser Tätigkeitsbereiche enorm ist. Hinzu kommen aktuelle, gesellschaftspolitische Herausforderungen und die vielschichtigen Krisenerscheinungen vergangener Jahre, deren Auswirkungen insbesondere die Nutzer*innen von Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit betreffen und die damit zum täglich' Brot der sozialpädagogischen Fachkräfte vor Ort werden (vgl. Deutscher Bundestag 2024). Diese Umstände erfordern neben einem Raum zum Austausch und der Vernetzung für die Kursteilnehmenden auch eine breite Expertise seitens der Referent*innen von *BERUFung Jugendarbeit*. Die Verteilung und Umsetzung der Themen und Inhalte des Einführungskurses auf verschiedene Expert*innen aus der Praxis erwies sich im Verlauf der letzten Projektjahre als große Chance und Bereicherung, um einen umfassenden Einblick in die sächsische Jugendarbeitslandschaft zu ermöglichen.

Aufbau und Evaluation des Einführungskurses

Der Einführungskurs *BERUFung Jugendarbeit* setzt sich aus drei Modulen á drei Tagen zusammen und beinhaltet je nach Curriculum einen zusätzlichen Einführungstag sowie einen gemeinsamen Abschlusstag. Neben den bisher skizzierten Erwägungen zum Projektvorhaben dienten unterschiedliche, in den letzten Jahren entstandene Kompetenz- bzw. Qualifikationsprofile für hauptberufliche Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit als Leitfäden für die Zielstellung und inhaltliche Ausgestaltung der Kursreihen. (vgl. Hafenecker 2013; JmP 2020)

Die Vermittlung eines beruflichen sowie jugendpolitischen Selbstverständnisses ist dabei die Grundlage der Curricula beider Einführungskurse. Didaktisch wird dieses Anliegen sowohl inhaltlich-theoretisch durch Bezüge zu den Handlungsmaximen bzw. Grundprinzipien der Kinder- und Jugendarbeit bedient als auch im Rahmen der konstanten Reflexion der eigenen Rolle als sozialpädagogische Fachkraft. Auch wenn das im Folgenden grob skizzierte

Curriculum die Inhalte und Themen der einzelnen Module und Tage weitgehend vorgibt, leben die Kursreihen durch die individuellen Erfahrungen und Interessen der Teilnehmenden. Durch die Nähe zum eigenen Arbeitsalltag wird ein bestmöglicher Theorie-Praxis-Transfer gewährleistet. Gleichzeitig spielt der Moment des kollegialen Austausches zwischen den Fachkräften eine wichtige und zentrale Rolle – insbesondere für jene, die im Berufsalltag weitestgehend auf sich allein gestellt sind.

- *Modul 1* zielt allgemein auf eine Einführung in die Soziale Arbeit und Verortung der Kinder- und Jugendarbeit in eben dieser ab. Neben der Geschichte und Gegenwart der Sozialen Arbeit / Kinder- und Jugendarbeit und ihren rechtlichen Rahmenbedingungen, geht es in diesem Modul vor allem um die Wissensvermittlung zu jugendpolitischen Strukturen und das jugendpolitische Mandat. Damit sollen die Teilnehmenden dazu befähigt werden, ihr Arbeitsfeld im gesellschaftlichen sowie politischen Diskurs zu verorten und sich ausgehend davon mit professionellen Handlungserfordernissen innerhalb ihrer Tätigkeitsbereiche auseinanderzusetzen. Zudem werden Kenntnisse über die örtliche und überörtliche Jugendhilfeplanung und das jugendpolitische System des Freistaats Sachsen vermittelt, um im Ergebnis den eigenen Handlungsauftrag umfänglich zu begreifen und sich mit ihm identifizieren zu können.
- *Modul 2* befasst sich mit konkreten Inhalten und Konzepten der Kinder- und Jugendarbeit. Besprochen werden ausgewählte Theorien der Kinder- und Jugendarbeit, der Bildungsauftrag und das Bildungsverständnis sowie die Themen Kinderschutz und Schutzkonzepte. In diesem Modul finden auch gegenwärtige, gesellschaftliche Herausforderungen Platz, die das Aufwachsen junger Menschen maßgeblich prägen. Anhand einer Auswahl verschiedener Jugendstudien und -berichte werden aktuelle Themen der Jugendarbeit festgestellt und Handlungsoptionen anhand konkreter Methoden sowie Ansätze aufgezeigt. Diese ermöglichen es den Fachkräften, Kinder und Jugendliche zu Aushandlungs- und Sozialisationsprozessen anzuregen und die entsprechenden Räume dafür zu schaffen. Thematisiert werden zudem die Chancen und Herausforderungen, welche sich durch die Novellierung des SGB VIII durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz ergeben.
- *Modul 3* widmet sich den zentralen Handlungs- und Haltungsanforderungen an sozialpädagogische Fachkräfte. Dabei geht es insbesondere um die Auseinandersetzung und Reflexion des eigenen, alltagspraktischen Handelns und dessen Verknüpfung mit theoretischen Konzepten zur Unterstützung und Herausbildung eines professionellen Habitus. Das ist wesentlich, um als Fachkraft den oft widersprüchlichen und nicht planbaren Alltagssituationen mit Selbstbewusstsein und Sicherheit begegnen zu können. Über persönliche Zugänge wie der Reflexion eigener Erfahrungen aus Kindheit und Jugend

werden sich die Teilnehmer*innen über ihre Rolle, Kompetenzen und Grenzen als Fachkräfte bewusst, was ihnen ermöglicht, Interaktionen mit Kindern und Jugendlichen gelingend zu gestalten.

Der thematisch offen gehaltene Abschlusstag ermöglicht den Teilnehmenden der Kursreihe, noch einmal die wichtigsten Erkenntnisse aus vorangegangenen Modultagen zu reflektieren und Impulse zu eigenen Themen bzw. Bedarfen einfließen zu lassen. Außerdem bietet eine umfängliche Modul- und Kursevaluation die Möglichkeit, aktiv an der Gestaltung der Kursreihe mitzuwirken.

Evaluiert werden die Kursdurchgänge seit Laufzeitbeginn vom Institut für regionale Innovation und Sozialforschung e. V. (IRIS e. V.). Die jährlichen Evaluationsberichte tragen dabei in hohem Maße zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Kursreihen bei. Zur allgemeinen Bewertung der Einführungskurse werden die Teilnehmer*innen vorab zur Motivation ihrer Teilnahme am Kurs, ihren Erwartungen sowie ihren eigenen berufsspezifischen Zielen befragt. Am Ende des Kurses wird erhoben, inwieweit der Kurs den Erwartungen der Teilnehmer*innen entsprochen hat, sich ihre selbst gesetzten Ziele erfüllt haben und wie sie den Kurs insgesamt einschätzen. Neben der begleitenden Kurs-Evaluation, konnten 2023 erstmalig auch ehemalige Kursteilnehmer*innen und deren Träger/Einrichtungen ein Jahr nach Teilnahme befragt werden, um fortan Daten und Hinweise zur Wirksamkeit des Einführungskurses zu sammeln. Die Ergebnisse dieser Befragung weisen wiederholt hohe Zustimmungswerte bei jenen Aussagen auf, die auf eine Stärkung des professionellen Selbstverständnisses, der Fachlichkeit und des Verstehens von Zusammenhängen und (jugendpolitischen) Strukturen hinweisen. Es wird deutlich, dass die Einführungskurse im positiven Sinne zu einer hohen Identifikation mit dem Handlungsfeld beitragen und die (ehemaligen) Teilnehmer*innen das Potenzial ihres Handelns als Akteure der Kinder- und Jugendarbeit erkennen. (vgl. Iris 2024)

BERUFung Jugendarbeit hat sich in seiner Pilotphase als geeigneter Ansatz im Umgang mit der Fachkräftesicherung und Nachwuchsgewinnung erwiesen. Im Rahmen der Einführungskurse konnten seit Anfang 2022 bereits 85 sächsische Fachkräfte mit unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsbiografien grundlegend geschult und auf die vielschichtigen Anforderungen in der Kinder- und Jugendarbeit vorbereitet werden. Im Rahmen der Projektumsetzung werden Impulse aus der Praxis des Handlungsfelds aufgenommen und verarbeitet, um daraus konkrete Ideen sowie Entwicklungspotenziale abzuleiten. Vor allem aber müssen die jugendpolitischen Debatten zur Bedeutung der Kinder- und Jugend(verbands)arbeit für das Aufwachsen junger Menschen sowie des akuten Fachkräftebedarfs im Handlungsfeld vorangetrieben werden. Dazu ist eine Stärkung der strukturellen Rahmen- und Arbeitsbedingungen in der Kinder- und Jugendarbeit unabdingbar.

7.3 Kompetenzprofil für Fachkräfte im Arbeitsfeld der Jugendförderung im Rheinland

Tim-Simon Rahnenführer

Die Kommission der Jugendförderung im Rheinland und die Fachberatung Jugendförderung des LVR-Landesjugendamtes Rheinland haben gemeinsam ein Kompetenzprofil für Mitarbeiter*innen in der Jugendförderung bei öffentlichen und freien Trägern entwickelt. Dieses wurde im Kontext der Vorstellung der bundesweiten Befragung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit auf dem 4. Bundeskongress Kinder- und Jugendarbeit in Potsdam vorgestellt. Vor diesem Hintergrund wird es an dieser Stelle in Kurzform präsentiert.

Ziel des Kompetenzprofils ist es, die Träger der Kinder- und Jugendhilfe bei der Erfüllung ihres Auftrags zu unterstützen und damit jungen Menschen im Alter von 6 bis 27 Jahren die zur Förderung ihrer Entwicklung erforderlichen Angebote zu unterbreiten. Das Kompetenzprofil umfasst alle Handlungsfelder der Jugendförderung, wie sie in Nordrhein-Westfalen im Kontext des SGB VIII gesehen werden: die Offene Kinder- und Jugendarbeit, die Jugendverbandsarbeit, die Jugendsozialarbeit, den erzieherischen Kinder- und Jugendschutz und die Kooperation von Jugendförderung und Schule im kooperativen Ganztag, einschließlich der Schulsozialarbeit. Die dargestellten Anforderungen an die Fachkräfte leiten sich aus den Zielen der Jugendförderung, Erfahrungen von Fachkräften im Feld („Aus der Praxis für die Praxis“) und den differenzierten Aufgaben in der täglichen Arbeit ab. Dazu gehören:

- die sozialpädagogisch geleitete außerschulische Bildungs- und Freizeitarbeit in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und der kulturellen Bildung
- die mobile Jugendarbeit & Streetwork
- ehrenamtliche Angebote der Jugendverbandsarbeit
- Unterstützungsangebote im Bereich der Jugendsozialarbeit
- Angebote der Schulsozialarbeit am Lern- und Lebensort Schule
- sozial-, spiel- und erlebnispädagogische Angeboten im kooperativen Ganztag und in kommunalen Bildungslandschaften

Die Jugendförderung mit ihren unterschiedlichen Handlungsfeldern unterstützt und begleitet Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrem Aufwachsen. Um diesen Auftrag umzusetzen und die damit verbundenen Aufgaben in den Handlungsfeldern und ihrer personellen Ausgestaltung professionell erfüllen zu können, werden Fachkräfte mit vielfältigen Kompetenzen benötigt. Dazu gehören die Schaffung von Angeboten, die sich an den Interessen junger Menschen

orientieren und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden, sowie die Befähigung und Ermutigung junger Menschen zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement. Darüber hinaus umfasst das Handlungsfeld Aufgaben der Planung, Organisation und Steuerung von Angeboten sowie Einrichtungen in Leitungs- und Koordinierungsfunktionen. Nicht zuletzt wird im Sinne einer einmischenden Jugendpolitik für die Interessen der Jugendlichen eingetreten.

Das Kompetenzprofil stellt die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten von Fachkräften der Jugendförderung möglichst umfassend dar. Die Systematik der Darstellung geht dabei von drei unterschiedlichen Kompetenzkategorien – Wissen, Haltung und Können – aus, über die eine Fachkraft der Jugendförderung je nach Tätigkeitsprofil in unterschiedlicher Ausprägung verfügen sollte, um die geforderten Aufgaben bewältigen zu können. Für die Anwendung bedeutet dies, dass die dargestellten Kompetenzen je nach Handlungsfeld und Funktion selektiv als Checkliste genutzt werden können. Im Folgenden sind Auszüge aus der Checkliste aufgeführt:

- *Wissen:* Fachkräfte der Jugendförderung verfügen über ein breites theoretisches Wissen zur Interpretation und Einordnung alltäglicher Situationen. Sie können wissenschaftliches und theoretisches Wissen für die praktische Arbeit nutzbar machen (Theorie-Praxis-Transfer) und verfügen über Wissen über die Auswirkungen verschiedener Kontexte (bspw. politische Vorgaben, verfügen über die einschlägigen gesetzlichen Regelungen der Jugendhilfe (SGB VIII, 3. AGKJHG) sowie angrenzender Fachgebiete (SGB II, III, IX Schulgesetze)
- *Haltung/beruflich & professionell:* Fachkräfte der Jugendförderung verfügen über den Willen und die Fähigkeit zur reflexiven Arbeit an ihrer beruflichen Haltung. Ihre berufliche Haltung orientiert sich an beruflichen Wertestandards. Sie können das Spannungsfeld zwischen jugendlichen Freiräumen und pädagogischer Rahmung immer wieder neu und anlassbezogen austarieren und bilden eine berufliche Identität auf Grundlage der sozialpolitischen Aufträge an das Arbeitsfeld und die Wertestandards der Sozialen Arbeit, um eigene Arbeitsaufträge beurteilen zu können.
- *Können/professionelle Fähigkeiten:* Fachkräfte der Jugendförderung verfügen über kommunikative Fähigkeiten, um mit unterschiedlichen Gesprächspartner*innen (Adressat*innen, Kolleg*innen, Leitung, Politik, angrenzende Professionen etc.) zu interagieren und um sich in unterschiedlichen Welten zu bewegen. Sie können das pädagogische Handeln in der Jugendförderung gegenüber Öffentlichkeit, Eltern, sozialen Organisationen und Initiativen, Behörden und Kooperationspartner*innen fachlich repräsentieren. Sie können verlässliche Vertrauenspersonen sein, verfügen über Empathie und eine ausgeprägte Ambiguitätstoleranz.

Das Kompetenzprofil bietet vielfältige Anwendungsmöglichkeiten. So ermöglicht es beispielsweise Studierenden oder Quereinsteiger*innen eine strukturierte Selbsteinschätzung und Reflexion über persönliche Stärken und Entwicklungsfelder, zum Beispiel in den Bereichen pädagogische Kompetenz, Kommunikation oder Projektmanagement. Führungskräfte erhalten mit dem Kompetenzprofil ein praxisnahes Instrument, um die Fähigkeiten und Potenziale von Fachkräften systematisch zu erfassen und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus unterstützt das Profil gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und eignet sich als Grundlage für Feedbackgespräche oder Zielvereinbarungen, da es eine objektive und strukturierte Basis für den Dialog bietet. Bei Bewerbungs- oder Einstellungsverfahren kann das Kompetenzprofil als „Checkliste“ eingesetzt werden, um die Anforderungen der Position mit den Qualifikationen der Bewerber*innen abzugleichen und so die Auswahl transparenter zu gestalten.

7.4 Fachkräftegewinnung und -qualifizierung in der Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg – Ergebnisse zweier Workshops

Gunda Voigts¹⁰

„Hilfe, wir suchen Verstärkung für unser Team!“ – Aussagen wie diese sind in den Mailverteilern der Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg immer häufiger zu lesen. Verbunden werden sie zunehmend mit Hinweisen, dass aufgrund unbesetzter Stellen derzeit „Angebote für Jugendliche nicht im geplanten und sonstigen Umfang“ durchgeführt werden könnten. Das war Anlass für die HAW Hamburg im Arbeitsschwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit gemeinsam mit der Diakonie Hamburg im Rahmen einer Fachtagung der Freien Wohlfahrtspflege am 15.11.2022 einen digitalen Workshop zum Austausch über die Fachkräftesituation im Handlungsfeld anzubieten. Darin zeichneten sich in den Diskussionen von Vertreter*innen aus der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA), den Stationären Hilfen zur Erziehung (HzE) und Studierenden Sozialer Arbeit der HAW Hamburg folgende Erfahrungen und Herausforderungen ab:

- Studierende als zukünftige Fachkräfte bezeichnen attraktive Arbeitsbedingungen als entscheidend, dazu zählen unbefristete (Vollzeit-)Stellen, angemessene Entlohnung, Anerkennung von Erfahrungszeiten bei anderen Trägern in der Eingruppierung, Zusatzleistungen (z. B. HVV-Ticket, Zulagen), flexible Arbeitszeiten, Ausstattungen (z. B. Diensthandys, Laptops, moderne Büros, Zugriff auf Dienstwagen) und Arbeit in guten Teams.

10 Dieser Artikel ist zuerst in der Hamburg Zeitschrift „Forum für Kinder- und Jugendarbeit“ (Voigts 2023b) erschienen und wird hier leicht modifiziert neu abgedruckt.

- Der Übergang Studium – Beruf nimmt bei Studierenden besondere Bedeutung ein, (insbesondere öffentliche) Träger scheinen spezifische Qualifikationen zu erwarten, die nicht Teil eines grundständigen Studiums sind und entsprechend als Angebote in die Berufseingangsphase gehören. Eine qualifizierte Betreuung in dieser wird erwartet.
- Standorte von Einrichtungen haben eine wesentliche Bedeutung für die Anzahl von Bewerbungen, unterschieden werden attraktive (zentral gelegene) versus unattraktive (schlecht erreichbare) Standorte.
- „Fachfremde“ Bewerbungen (Quereinsteiger*innen, Personen ohne pädagogische Qualifikation bzw. Eignung) machen inzwischen einen überwiegenden Teil der Bewerbungen aus.
- Einstellungsverfahren werden – vor allem mit Blick auf Genehmigungsverfahren durch Behörden – als zu langsam, intransparent und umständlich wahrgenommen.
- Die fehlende Bekanntheit des Arbeitsfeldes liegt aus Sicht von Trägervertreter*innen in zu wenig Praxiszeiten von Studierenden und zu wenig Bedeutung der Kinder- und Jugendarbeit in Erzieher*innen-Ausbildung und Hochschullehre.
- Zugangsbeschränkungen in Studiengängen Sozialer Arbeit werden als kritisch gesehen, insbesondere der (hohe) Numerus Clausus, der auf zu wenig vorhandene Studienplätze verweist.

Ein Fazit des gemeinsamen Austausches von Studierenden, Fachkräften und Einrichtungsleitungen war auf dieser Grundlage, dass die Frage der Fachkräftegewinnung und -qualifizierung für das „Tätigkeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit“ spezifisch betrachtet werden muss. Insbesondere Konkurrenzen um Fachkräfte mit anderen Leistungsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe, die über einen einklagbaren individuellen Rechtsanspruch verfügen (Kindertageseinrichtungen, Hilfen zur Erziehung), und solchen mit familienfreundlicheren Arbeitszeiten (Ganztagsschule, Schulsozialarbeit) wurden herausgearbeitet. Auch das ungleiche „Kräfteverhältnis“ zwischen öffentlichen und freien Trägern sowie großen und sehr kleinen freien Trägern bei der Suche nach geeigneten Fachkräften spielte in den Debatten eine Rolle. Die Ergebnisse dieses ersten Austausches waren daher Anlass, die aktuell sehr brisante Frage der Fachkräftegewinnung und -bindung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit weiterzudenken. Die HAW Hamburg und die Diakonie Hamburg haben daher mit Einbezug der Hamburger Sozialbehörde alle Interessierten aus dem Feld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu einem weiteren (hybriden) Workshop am 23.03.2023 in die Hochschule eingeladen. Mehr als 30 Personen aus Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (Freie und öffentliche Trägerschaft), der Sozial- und der Bezirksbehörde(n), Wohlfahrts- und Fachverbänden, der Hochschule und

aus Jugendhilfeausschüssen kamen zusammen. Nach einem Input wurde in drei Arbeitsgruppen (zwei vor Ort, eine Online) diskutiert.

Empirischer Blick auf die Situation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Im einführenden Fachinput wurde von Gunda Voigts auf empirischer Basis dargelegt, dass hauptberuflich Beschäftigte eine wesentliche Ressource der OKJA sind (vgl. Mairhofer et al. 2022, 29 f.). Zugleich weist die amtliche KJH-Statistik aus, dass gerade in diesem Berufsfeld von 2018 bis 2020 die Anzahl der Vollzeitäquivalente in der Freien und Hansestadt Hamburg um 7,9 % gesunken ist, während sie im Bundesschnitt um 1,1 % anstieg (vgl. Volberg/Mühlmann 2022, 4). Kennzeichen der Personalsituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit bundesweit sind der höchste Anteil an Befristungen (16 %) im gesamten Feld der Kinder- und Jugendhilfe, sowie ein Anteil von 24,4 % der Stellen mit unter 19 Stunden und nur 35,9 % mit 38,5 Stunden oder mehr im Vergleich zu beispielsweise 64,4 % Vollzeitstellen im ASD oder 54,4 % in der Heimerziehung (vgl. Olszenka u. a. 2023, 14 f.). Zugleich steigt der Altersdurchschnitt weiter an, was bedeutet, dass durch Eintritte in den Ruhestand Stellen vermehrt mit neuen Fachkräften besetzt werden müssen (vgl. AKJStat 2021).

Dem gegenüber steht die öffentliche Unterschätzung dessen, was an „Qualitätsanforderungen [...] mit dem Anforderungsprofil“ (vgl. Mairhofer et al. 2022, 29 f.) einer Fachkraft in der OKJA verbunden ist. Zugleich sind genau diese Anforderungen infolge der Corona-Pandemie und weiterer Krisen gestiegen (vgl. Voigts/Blohm 2022; Voigts 2023b). Angebote der Kinder- und Jugendarbeit können Bildungs-, Verantwortungs-, Gemeinschafts- und Integrationspotenziale bieten (vgl. Rauschenbach et al. 2010; Hallmann/Sass 2022). Diese verlangen jedoch nach hauptberuflichem Personal mit Handlungskompetenzen, welche wissenschaftlich und theoretisch fundiert sind, und zugleich mit einem (reflektierten) professionellen Verständnis und personalen Kompetenzen einhergehen (vgl. Jump 2018; Voigts 2020). Duale Studiengänge (privater) Hochschulen, die grundständige Studiencurricula vernachlässigen und mitunter ein Studium zu einer Ausbildung mutieren lassen, sind in diesem Kontext ebenso kritisch zu betrachten, wie die Abstufung von Personalstellen für einschlägig akademisch qualifizierte, staatlich anerkannte Sozialarbeitende zu Erzieher*innen-Stellen (siehe zu beiden Aspekten Positionierungen der agj 2022a, b). So liegt bundesweit der Anteil des Personals mit akademischer Ausbildung in der Kinder- und Jugendarbeit nur bei 46,0 %, während er beispielsweise in der Jugendsozialarbeit bei 69,3 % und im ASD bei 92,1 % liegt (vgl. Olszenka u. a. 2023, 16). Spezifische Hamburger Zahlen, die für die konkrete Entwicklung von entgegenwirkenden Strategien enorm wichtig wären, liegen zu all diesen Fragen nicht öffentlich zugänglich vor.

Notwendigkeiten zur Gewinnung von Fachkräften für die OKJA in Hamburg

Auf Basis dieses empirischen Einblicks und der Erfahrungen der Beteiligten des Workshops aus den verschiedenen Zuständigkeiten und Bereichen der OKJA wurden vier zentrale Fragen diskutiert, um die konkrete Situation in Hamburg zu erfassen:

- Was sind meine Erfahrungen zur Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendarbeit aktuell?
- Worin sehe ich gerade die zentralen Herausforderungen?
- Was ist in Hamburg aus meiner Sicht nötig, um Fachkräfte für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit zu gewinnen?
- Welchen Beitrag könnten dazu die Hochschulen und Ausbildungsstätten, Träger, Sozial- und Bezirksbehörde(n) leisten?

Aktuelle Erfahrungen: Offene Stellen, Ausschreibungspraxis und Einstellungsverfahren

Die im Weiteren dargestellten Ergebnisse stellen die von den Teilnehmenden eingebrachten, nach Themen geclusterten Antworten dar. Sie sind eine Zusammenstellung wichtiger, fachlich fundierter, subjektiver Perspektiven von hauptberuflich Beschäftigten aus verschiedenen Organisationsebenen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg. Diese wurden während der Workshops protokolliert und für diesen Artikel von der Autorin inhaltsanalytisch kategorisiert. Dabei bleiben Überschneidungen zwischen den einzelnen Fragestellungen nicht aus.

Im Vordergrund der Berichte über aktuelle Erfahrungen bei der Fachkräftegewinnung stehen nicht zum Erfolg führende, mehrfache Stellenausschreibungen, Stellenvakanzen bis zu einem Jahr, eine hohe Personalfluktuationsrate insbesondere aufgrund von Elternzeitanprüchen, Konkurrenz um Fachkräfte innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe und sogar die (vorübergehende) Schließung von Einrichtungen aufgrund nicht vorhandenen Personals. Es wird ausgeführt, dass selbst als „attraktiv“ angesehene Stellen nicht besetzt werden konnten, bis zu vier, häufiger zwei oder drei Ausschreibungsrunden zur Stellenbesetzung notwendig waren und trotzdem wenig bis keine qualifizierten Bewerbungen eingingen.

Gut gelingen Stellenbesetzungen, wenn direkte Kontakte zu infrage kommenden Personen vorhanden sind oder bisherige Praktikant*innen oder Honorarmitarbeitende angesprochen werden können. Zugleich wird dieses gezielte Zugehen auf geeignete Bewerber*innen als arbeitsintensiver Prozess beschrieben. Insgesamt wird bekräftigt, dass die Personalsuche sehr aufwändig geworden sei und dies – bei der ohnehin knapp bemessenen Personalausstattung – vor allem von kleinen Trägern kaum zu leisten sei.

Auch wird häufiger berichtet, dass es schwieriger geworden sei, Studierende zu finden, die neben dem Studium bereits in den Einrichtungen auf Stundenbasis arbeiten. Es wird wahrgenommen, dass sich die Strukturen von Studium und Erzieher*in-Ausbildung verändert haben und kaum Zeit zum Arbeiten bleibe. Zugleich seien die Honoraranstellungen aufgrund des geringen Stundensatzes, des hohen Aufwands der Anreise für nur wenige Stunden und fehlender Wochenend- und Abendzuschläge unattraktiv. Es wird auch darauf hingewiesen, dass der Mindestlohn zwar gestiegen sei, der Umfang der Honorartöpfe aber nicht, dies werde aber derzeit von den Behörden geprüft.

Die beschriebenen Entwicklungen verschärfen aus Sicht der Beteiligten den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit, da der frühzeitige Einblick in das Arbeitsfeld ausbleibe. Praktika von Studierenden und Fachschüler*innen werden als sehr wichtig für die Fachkräftegewinnung angesehen und als „gelingende Strategie“ konnotiert. Wiederholt als negativ beschrieben wird die Veränderung des Praktikums in der Erzieher*innen-Ausbildung von einem Vollzeit- zu einem „Ein-Tag-pro-Woche-Praktikum“. Auch die niedrige Vergütung des Vollzeitpraktikums im Studium Sozialer Arbeit wird problematisiert. Mit Dualen Studiengängen wird hier vereinzelt die Hoffnung verbunden, Studierende früh binden und geplant auf längere Zeit in Praktika einsetzen zu können.

Von Seiten der Hochschule wird berichtet, dass Studierende Probleme hätten, geeignete Praktikumsplätze in der OKJA zu finden. Häufig sei die qualifizierte Voraussetzung der Praxisbegleitung in den Einrichtungen durch staatlich anerkannte Sozialarbeitende in Vollzeit und mit Berufserfahrung nicht mehr zu erfüllen. Die Dequalifizierung von Stellen scheint sich hier doppelt negativ auszuwirken. Aus Einrichtungen wird wiederum berichtet, dass Praktikabewerber*innen gestellte Anforderungen (Vorerfahrungen, Engagement, Alter) seltener erfüllten.

Wenn Stellen höher dotiert und unbefristet ausgeschrieben sind – so die Erfahrungen der Beteiligten, bestehen weniger Probleme Personal zu akquirieren, vereinzelt ebenso bei unbefristeten Vollzeitstellen für Erzieher*innen. Bemängelt wird, dass in Ausschreibungen häufig Angaben zur Eingruppierung fehlten. Formulierungen wie „in Anlehnung an“ seien zur Fachkräftegewinnung unzureichend. Transparenz in Ausschreibungen wird als wichtig angesehen und Standardformulierungen vermieden werden, die für das Feld nicht stimmen, müssten vermieden werden (als Beispiele werden „flexible Arbeitszeiten“ oder „familienfreundlich“ genannt). Die Wege bis zur Ausschreibung werden insbesondere bei öffentlicher Trägerschaft als zu verwaltungsaufwendig beschrieben.

Intensiv besprochen und sehr kritisch betrachtet wird in den Gruppen die Praxis der Einstellungsverfahren. Bezirke und Personalabteilungen von Trägern seien mit den Eingruppierungen überfordert und die Prozesse dauerten zu lange. Für Interessierte ohne fachspezifische Qualifikationen gebe es keine Einstellungsoptionen, auch wenn sie gut in die Teams passen würden. Bei den öffentlichen

Trägern würden für Einrichtungen interessante Personen mit formalen Begründungen aussortiert. Die (formalen) Anforderungen seien jedoch so hoch, dass diese häufig nicht (mehr) erfüllt werden könnten, Veränderungen in den Ausschreibungen seien kaum möglich. Bezirksämter werden als zu restriktiv bei der Eingruppierung wahrgenommen, Stellen würden häufig ab-, aber nicht aufgewertet. Dies geschehe selbst bei Elternzeitvertretungen. Insbesondere die Einstellungspraxis der öffentlichen Träger wird als „Gratwanderung und tägliche Herausforderung“ beschrieben.

Im Gegenüber zu diesen Misereen der Fachkräftegewinnung stellen die Workshop-Mitwirkenden wiederholend heraus, dass es aufgrund der aktuellen Situation von jungen Menschen – genannt: Corona-Folgen, Armutslagen, Gewalt- und Fluchterfahrungen, psychische Belastungen – einen akut steigenden Personalbedarf in den Einrichtungen gäbe. Die Anforderungen an die Kompetenzen von Fachkräften steigen damit und Fachkräfte sind höheren Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Dies sei auch in den Behörden bekannt und werde in Gremien wie beispielsweise den AGs nach § 78 SGB VIII beraten. Bisher sei aber nicht erkennbar, dass Personalaufstockungen geschehen.

Zentrale Herausforderungen der Fachkräftegewinnung und -bindung

Im Austausch über zentrale Herausforderungen finden sich viele Aspekte, die sich mit anderen Fragekomplexen doppeln. Dazu gehören insbesondere:

- Unattraktive Arbeitsbedingungen, festgemacht an Arbeitszeiten, Wochenend- und Feiertagsarbeit, Familienunfreundlichkeit und nicht vorhandener Zeitflexibilität, befristete Arbeitsverträge, wenig Vollzeitstellen, schlechte Eingruppierung/Bezahlung, fehlende Zuschläge und Sonderleistungen,
- Stellen in Einrichtungen mit wenigen und häufig nicht parallel arbeitenden Kolleg*innen und damit fehlende Teamarbeit,
- Konkurrenz zu Arbeitsfeldern mit scheinbar besseren Arbeitsrahmungen, v. a. im Kontext von Schulen,
- wenig aussagekräftige Stellenausschreibungen mit fehlenden oder irreführenden Angaben.

Als besondere Aspekte werden unter dieser Fragestellung die Einstellung auf eine neue Generation an Fachkräften, die gesellschaftspolitischen Rahmungen des Feldes, die Qualitätssicherung, die Vielfalt und die Entgrenzungen zu anderen Arbeitsfeldern mit jungen Menschen gesammelt:

Neue Generation an Fachkräften: Es wird deutlich wahrgenommen, dass junge Fachkräfte in Teams arbeiten wollen und eine konsequente Begleitung in der Berufseinmündungsphase sowie Supervisions- und Fortbildungsangebote erwarten. Diesem stehen schlechte Finanzausstattungen sowie kleine Einrichtungen

mit wenig Personal oder der Einsatz von Personal in zeitversetzten Einheiten in größeren Einrichtungen gegenüber. Erlebt wird, dass diese neue Arbeitsgeneration ein deutlicheres Augenmerk auf die Work-Life-Balance lege und entsprechend flexible Arbeitsbedingungen erwarte und bereits in Bewerbungsgesprächen nach Benefits (Home-Office, HVV-Tickets, Vergünstigungen, etc.) fragen.

Gesellschaftspolitische Rahmung: Die öffentlich – und damit gesellschaftspolitisch – kaum wahrnehmbare Anerkennung für das Arbeitsfeld Offene Kinder- und Jugendarbeit wird als Problematik gesehen. Sie führe zur Abwanderung von Personal in andere Bereiche, auch weil Ängste davor bestehen, dass die eigene Stelle eingespart werde, Projekte auslaufen oder befristete Verträge nicht verlängert werden können.

Qualitätssicherung: Es wird die These vertreten, dass in den Einrichtungen Personal fehle, das neue Fachkräfte – auch Quereinsteiger*innen – qualifiziert einarbeite und begleite. Vorhandenen Fachkräften werden weiterhin weder Finanz- noch Zeitressourcen zur Verfügung gestellt, um sich selbst kontinuierlich weiterzubilden. Auch der Raum zur Regeneration sichere Qualität ab und fehle.

Entgrenzung des Arbeitsfeldes: Jüngere Fachkräfte beschreiben in den Runden, dass die in der Ausbildung und im Studium vermittelte, rechtlich wie konzeptionell richtige Vorstellung vom Arbeitsfeld häufig nicht in Übereinstimmung mit der Realität stehe. Das, was unter der Überschrift „Kinder- und Jugendarbeit“ an Arbeitsstellen offeriert würde, entspreche in Wirklichkeit nicht dieser. Als Beispiele werden Hausaufgabenbetreuung, Pausenaufsichten und Kinderbetreuung im Ganztags- oder Verpflegungsvorbereitungen genannt. Diese nicht adäquaten Tätigkeiten seien für Berufseinsteiger*innen „ernüchternd“ und „demotivierend“ und führten schnell wieder zum Verlassen des Feldes.

Was in Hamburg zur Fachkräftegewinnung für das Feld nötig ist

Als besonders notwendig für die Gewinnung von Fachkräften wird von den Beteiligten eine ausreichende Anzahl an Studienplätzen, finanziert durch die Freie und Hansestadt Hamburg an staatlichen Hochschulen gesehen. Der wahrgenommene Fachkräftemangel steht der Situation gegenüber, dass in Hamburg nicht für alle interessierten Bewerber*innen Studienplätze an Hochschulen in staatlicher Trägerschaft zur Verfügung stehen. Das müsse sich ändern. Als benötigt angesehen wird auch eine Weiterbildungsinitiative für Quereinsteigende bzw. Crashkurse. Eine gut begleitete Berufseinmündungsphase oder die Wiedereinführung des Anerkennungsjahrs werden ebenfalls als zielführend angesehen, wie OKJA-spezifische Fortbildungsangebote, eine stärkere Betrachtung des Handlungsfeldes in der Erzieher*innen-Ausbildung und mehr Praxisbesuche der Hochschulen und Ausbildungsstätten für Erzieher*innen. Bei Letzteren wird angenommen, dass Kinder- und Jugendarbeit zu wenig im Blick sei und das geändert werden müsse.

Als entscheidender Faktor für eine bessere Fachkräftegewinnung wird die Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in allen Gruppen vehement debattiert. Unbefristete Arbeitsverträge durch längere Zuwendungszeiträume zu ermöglichen und damit Fachkräften Sicherheit zu geben wird ebenso als zentral angesehen, wie Tarifkonstrukte anzugehen. Die Übernahme von Erfahrungsstufungen bei Trägerwechseln müsse gewährleistet werden und Eingruppierungen eindeutig und nachvollziehbar geregelt werden. Die (gestiegenen) hohen fachlichen Anforderungen im Arbeitsfeld sollen sich in den Eingruppierungen abbilden, Stellen entsprechend aufgewertet und Leitungsaufgaben auch als solche eingruppiert werden.

Die Auseinandersetzung mit der Frage der Fachkräftebindung wird akzentuiert. Fortbildungs-, Weiterentwicklungs- und Aufstiegsoptionen spielen hier eine Rolle, aber auch die Akquise aus bisherigen Honoraranstellungen oder Praxisphasen des Studiums heraus. Die Konkurrenz zu anderen Handlungsfeldern, insbesondere zu denen mit familienfreundlichen Arbeitszeiten (Schulsozialarbeit, Ganztagschulbetreuung), solle strategisch in den Blick genommen werden. Als ein Aspekt wird auch bewegt, dass die Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Bundesländern scheinbar nicht gegeben sei, da diese teilweise andere Personalausstattungen, Zusatzleistungen und bessere Eingruppierungen böten.

Als notwendig wird es angesehen, dass Fachkräfte in öffentlichen Diskursen nicht nur über die Schwierigkeiten und schlechten Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes, sondern auch über deren Attraktivität mit zukünftigen Fachkräften sprechen. Diese werden in der möglichen Beziehungsarbeit zu Jugendlichen außerhalb von Zwangskontexten und die abwechslungsreichen Optionen der inhaltlichen Gestaltung der Zeiten mit den jungen Menschen gesehen.

Beitrag von Hochschulen und Ausbildungsstätten, Trägern und Behörden

Die unter dieser Fragestellung diskutierten Aspekte finden sich sehr häufig bereits in den vorherigen Fragkomplexen wieder. Nicht alles wird daher an dieser Stelle wiederholt, sondern nur genannt, was auch von den Mitwirkenden in den Workshops dezidiert, manchmal zusammenfassend noch einmal betont wird oder neue Gedanken darstellt:

Hochschulen: Betont wird die notwendige, von beiden Seiten ausgehende Zusammenarbeit zwischen Trägern und Hochschulen, dazu gehören die Option und die Nutzung des Vorstellens von Praktikumsplätzen und das gemeinsame Werben um Nutzung dieser. Kinder- und Jugendarbeit soll im Hochschulstudium zentral vorkommen und dabei auch Wissen über Verwaltungstätigkeiten und Personalführung vermittelt werden.

Sozialbehörde/Bezirke: Für die Träger von Einrichtungen der OKJA soll Finanzierungssicherheit gewährt werden. Das ermöglicht eine bessere Personalgewinnung und vor allem Fachkräftebindung. Frühzeitige, transparente

Kommunikation zu Finanzmitteln erscheint wichtig und der Wunsch nach Vereinheitlichung dieser und anderer (Verwaltungs-)Verfahren in den Bezirken wird geäußert. Die Einstellungs- und Eingruppierungspraxis soll transparenter, den aktuell gestiegenen Anforderungen an die Fachkräfte gerecht und vor allem zügiger geschehen. Neue Stellen für das Feld sollen geschaffen werden, damit die Arbeitsbelastung sinkt, (größere) Teams entstehen und so die Attraktivität des Arbeitsfeldes gesteigert wird.

Träger: Innerhalb eigener Trägerstrukturen wird erwartet, dass die Kinder- und Jugendarbeit mehr Wertschätzung und Anerkennung erfährt. Träger sollen den Wert und die Stärken herausstellen und Lobbyarbeit betreiben.

Insgesamt wird in den Gruppen gesehen, dass die Fachkräftethematik nur gemeinsam angegangen werden kann und es alle Kräfte zur Veränderung benötige. Deziert genannt wird die Planung einer Kampagne zur Fachkräftegewinnung für dieses Feld. Weiterhin werden Qualifizierungsmaßnahmen als gemeinsame Aufgabe gesehen. Kooperationen von Sozialbehörde, Trägern, Verbänden und Hochschule werden als wichtig angesehen. Auch die Frage einer strukturierten – auch durch die Hochschule begleiteten Berufseinmündungsphase für die Offene Kinder- und Jugendarbeit – wird an dieser Stelle vertiefend thematisiert.

Zusammenfassung und Ausblick

Die Ergebnisse der beiden Workshops zeigen die Brisanz und die Zukunftsbedeutung der gezielten Fachkräftegewinnung und -bindung in der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg auf. Kinder- und Jugendarbeit als für viele junge Menschen (nicht nur) in Hamburg wichtiger Entwicklungs-, Bildungs- und Freiraum benötigt jetzt und in Zukunft qualifizierte Fachkräfte. Gemeinsame Strategien von Trägern, Behörden, öffentlichen Hochschulen und Erzieher*innen-Ausbildungsstätten sind dringend notwendig, um diese für das Handlungsfeld zu finden, zu qualifizieren und auf Dauer zu begeistern.

Teil IV: Fazit und Ausblick

8 Anregungen für Strategien gegen die Fachkräftekrise in der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit

Gunda Voigts

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit ist empirisch real – dieses Fazit lässt sich auf Grundlage der bundesweiten Online-Befragung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland berechtigterweise ziehen. Er zeigt sich insgesamt in den Ergebnissen und vor allem in den Antworten auf zentrale Fragen zur Situation vor Ort. Beispielsweise voten die befragten Einrichtungen mit hohen Zustimmungswerten die Fachkräftebindung und -gewinnung als größte, aktuelle Herausforderung (noch vor der Finanzsituation). Sie sehen es als schwierig an, momentan für die eigene Einrichtung passende Fachkräfte zu finden. Etwa drei von vier Einrichtungen mussten in den letzten 12 Monaten aufgrund fehlenden Personals Öffnungszeiten kürzen. Das bedeutet konkret, dass die jungen Menschen nach SGB VIII zustehende sozialstaatliche Pflichtleistung Kinder- und Jugendarbeit aufgrund nicht zur Verfügung stehender Fachkräfte eingeschränkt wird.

Zugleich wird bei ausgeschriebenen Stellen nur selten die Schwelle von zehn eingehenden Bewerbungen überschritten. Bei etwa vier von fünf Einrichtungen sind es maximal fünf Bewerbungen, bei einer von zehn Einrichtungen ist auf eine Stellenausschreibung in den letzten 12 Monaten überhaupt keine Bewerbung eingegangen. Stellen müssen sehr häufig mehrfach ausgeschrieben werden, bis sie besetzt werden können. Bewerbungs- und Besetzungsverfahren bringen besondere Herausforderungen mit sich und führen nicht immer zum Erfolg.

Weiterhin wird die Attraktivität von Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsplatz sehr ambivalent bewertet. Das Arbeiten unter Maximen wie Beziehungsarbeit und Freiwilligkeit wird durchaus als attraktiv angesehen, ebenso wie die inhaltlichen Gestaltungsoptionen und die Teamarbeit. Die strukturellen Rahmungen wie beispielsweise die Finanzsituation und vor allem die Arbeitsbedingungen werden dagegen als sehr unattraktiv eingeschätzt. Zu geringe Entlohnung, befristete Stellen, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, schlechte IT-Ausstattung und viele Verwaltungstätigkeiten scheinen Ausdrücke der Unattraktivität zu sein. Die vorgestellte qualitative Befragung von jungen Fachkräften verstärkt die daran liegende Problematik bei der Suche nach Fachkräften für offene Stellen.

Der Blick auf die Gewinnung und Einbindung zukünftiger Fachkräfte wirft dazukommend Fragen auf. Viele Berufseinsteiger*innen, die direkt von Hochschulen oder sozialpädagogischen Ausbildungsstätten kommen, werden auf freierwerdende Stellen eingestellt. Konzepte für deren Einarbeitung scheint es dagegen nur selten zu geben. Auch Konzepte für die Einführung von Mitarbeitenden, die von anderen Arbeitsplätzen neu in das Handlungsfeld Kinder- und Jugendarbeit wechseln, sind Mangelware.

Durch verschiedene Fragebereiche zieht sich die Einschätzung, dass darüber hinaus Kinder- und Jugendarbeit zu wenig gesellschaftliche Beachtung und Anerkennung bekommt – was auch für die Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in diesem Arbeitsfeld gilt.

Mit diesen beispielhaft herausgegriffenen Ergebnissen wird der Handlungsbedarf bei Fragen der Fachkräftegewinnung, -einarbeitung und -bindung mehr als deutlich. Die Ergebnisse der hier vorgelegten empirischen Befragung insgesamt müssen genauso wie die Statements aus dem Expert*innen-Hearing und den Workshops in Hamburg aufhorchen lassen. Veranstaltungen auf dem 4. Bundeskongress Kinder- und Jugendarbeit in Potsdam im September 2024, auf dem die Ergebnisse vorgestellt und unter der Fragestellung „Welche Strategien gegen den Fachkräftemangel braucht Kinder- und Jugendarbeit?“ mit zahlreichen Personen aus Praxis, Behörden, Verbänden und Wissenschaft diskutiert wurden, stärken diese Einschätzung.

Nachdenklich stimmt zusätzlich, dass der Fachkräftemangel keine neue Entwicklung zu sein scheint, aber trotzdem bisher nicht zu (fach)politischen Konzepten beziehungsweise einer konsequenten Entwicklung von Strategien gegen den Fachkräftemangel in der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit geführt hat. Die DJI-Jugendzentrumserhebung (2018) hob bereits auf ähnliche Weise hervor, dass die Mehrheit der bundesweit beteiligten Jugendzentren die Gewinnung von geeignetem Personal als eher schwierig oder schwierig bewertet (vgl. Mairhofer et al. 2022, 179). Diverse Positionspapiere thematisieren seit Jahren den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe (agj 2011; 2018; 2022a; AGJÄ 2023; BAGLJÄ 2016; IGfH 2022) – benennen dabei aber in seltenen Fällen Kinder- und Jugendarbeit dezidiert. Stattdessen konzentrieren sie sich überwiegend auf die Hilfen zur Erziehung und die Kindertageseinrichtungen, und damit auf Leistungen mit individuell einklagbaren Rechtsansprüchen bzw. bei denen ohne genügend Fachkräfte der Staat seinem Wächteramt nicht nachkommen kann.

In einem „Positionspapier zum Fachkräftemangel“ in Nordrhein-Westfalen wird mit Blick auf die gesamte Kinder- und Jugendhilfe formuliert, was laut den hier präsentierten Erkenntnissen bundesweit für Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit Geltung hat:

„Der Fachkräftemangel ist in vielen Arbeitsfeldern inzwischen so weit angewachsen, dass unmittelbar Maßnahmen ergriffen werden müssen, um alleine die bestehenden

Leistungen aufrecht erhalten zu können, aber auch den zukünftigen Herausforderungen einigermaßen gewachsen zu sein.“ (LVR-Landesjugendamt Rheinland 2022, 1).

Auch hier werden Leistungseinschränkungen thematisiert, die mit Bezug auf die vorliegende Befragung für Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit bundesweit gesehen bereits als real bezeichnet werden müssen (wie oben ausgeführt).

Der Fachkräftemangel hat in Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit besondere Brisanz, da die Hauptberuflichen für die Nutzer*innen Offener Kinder- und Jugendarbeit wichtige Ansprechpartner*innen und Unterstützer*innen sind. Zuletzt wurden in einer qualitativen Befragung von jungen Menschen, die Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit regelmäßig nutzen, deren Gründe für den Besuch der Angebote herausgearbeitet. Für die Jugendlichen stehen dabei neben den erstens attraktiven, kostenlosen Angeboten, dem zweitens vorhandenen Rückzugsort und Schutzraum, der drittens Bedeutung als Ort der sozialen (Peer-)Kontakte vor allem, viertens, die Mitarbeitenden im Zentrum (vgl. Voigts/Blohm 2024). Es wird betont, dass sie mit diesen offen reden können, Probleme oder Zukunftsängste thematisieren und fundierte, von den jungen Menschen akzeptierte Beratung auf der Basis vertrauensvoller (Arbeits-) Beziehungen erhalten. Weiterhin sprechen die Jugendlichen über Hilfsangebote im Kontext von finanziellen und rechtlichen Fragen, Schul- und Ausbildungsangelegenheiten (ebd., 37 ff.). Jugendliche messen den Fachkräften in den Einrichtungen eine wichtige Rolle für ihre eigenes Leben zu. Es zeigt sich damit, dass Fachkräfte eine hohe Bedeutung in diesem Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe haben. Sie tragen mit ihrer Professionalität dazu bei, dass Jugendliche die Herausforderungen des Jugendalters und des jungen Erwachsenenlebens (besser) bewältigen können.

Mairhofer et al. (2022) formulieren, dass „[d]as Personal in den Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit [...] für diese eine der wichtigsten Ressourcen dar[stellt]. Hauptberuflich Beschäftigte können vieles erleichtern und ermöglichen“ (ebd., 29). Sie fokussieren damit die strukturelle Bedeutung der Fachkräfte in der Arbeitsorganisation in den Einrichtungen und für die pädagogischen Settings. Gleichzeitig arbeiten auch sie heraus, dass pädagogische Fachkräfte nicht in ausreichender Anzahl vorhanden seien. Das betrifft letztlich die gesamte Kinder- und Jugendhilfe ebenso wie explizit Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (vgl. Autor*innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024).

In diesem Zusammenhang wirkt bedrohlich, dass die in diesem Band vorgestellten Ergebnisse der bundesweiten Befragung zur Fachkräftesituation aufzeigen, dass eine angemessene Anerkennung des Stellenwertes Offener Kinder- und Jugendarbeit in der Gesellschaft und zudem eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel dort nicht gesehen wird. Beides benötigt

es dringend, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten und eine Trendwende zu erreichen. Entsprechend müssen Strategien dabei ansetzen, die Bedeutung von Kinder- und Jugendarbeit für zahlreiche junge Menschen in Deutschland öffentlich und in politischen Machtzentren klarzustellen. Es sind Initiativen gefragt, die den Stellenwert von Kinder- und Jugendarbeit insgesamt als wichtigem Teil der Kinder- und Jugendhilfe sowie den der Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit im speziellen gesellschaftlich, politisch und fachlich stärken, um dem Fachkräftemangel begegnen zu können (vgl. agj 2022a, 11; Voigts 2020; 2023a).

Die Ergebnisse der Online-Erhebung zeigen weiterhin, dass Fachkräfte, die aus der Arbeit in einer Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ausscheiden, zu häufig damit das Arbeitsfeld verlassen und stattdessen in ein anderes Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe oder in eine Arbeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe wechseln. In diesem Zusammenhang gilt es zu fokussieren, wie sich die Attraktivität des Arbeitsfeldes Offene Kinder- und Jugendarbeit für pädagogische Fachkräfte steigern lässt, um Wechsel in andere Arbeitsressorts zu reduzieren und zugleich die Gewinnung von neuen Fachkräften zu verbessern. Dabei ist insbesondere die Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen, auch unter Berücksichtigung der Sichtweisen angehender Fachkräfte (vgl. Akyol/Glauß 2024). Befristete Stellen, (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten, Verwaltungstätigkeiten, die Arbeitszeiten sowie Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit werden unter anderem als besonders unattraktiv wahrgenommen. Auch hier benötigt es strategisch angelegte Veränderungsperspektiven. Kleinere Einrichtungen haben dabei deutlich weniger Spielräume (vgl. Mairhofer et al. 2022, 195), wenn sie nicht zu Trägerverbünden gehören, gilt das noch mehr. Über größere Zusammenschlüsse muss vielleicht nachgedacht werden, ohne dabei die engmaschige, sozialräumlich verankerte Existenz von Einrichtungen zu gefährden. Zuvorderst geht es aber darum, insgesamt die Attraktivität der Tätigkeit zu steigern, indem die Rahmenbedingungen des Arbeitens deutlich verbessert werden.

Laut aktueller, bundesweiter Kinder- und Jugendhilfestatistik waren 2020 in der Kinder- und Jugendarbeit 16 % der Beschäftigten befristet tätig – dieser Anteil ist höher als in anderen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Autor*innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024, 158). Wenn eine Konkurrenz um Fachkräfte innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe thematisiert werden soll, dann richtet sich der Blick auf der Basis der Ergebnisse der Online-Erhebung vor allem auf die Schulsozialarbeit, aber auch die Hilfen zur Erziehung und der Allgemeine Soziale Dienst rücken ins Sichtfeld. In den Diskussionen um den Fachkräftemangel müsste das mit betrachtet werden. Es wird wiederkehrend in den Diskussionen um den Fachkräftemangel insbesondere von politisch oder administrativ Verantwortlichen darauf verwiesen, dass eine Gesamtstrategie

innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe gegen den Fachkräftemangel entwickelt werden müsse. Das entspricht sicherlich dem Ideal. Wird Kinder- und Jugendarbeit dabei aber nicht mitgedacht, sondern die Konzentration auf die Hilfen zur Erziehung und die Kindertageseinrichtungen (und neuerdings den gesetzlichen Anspruch auf eine Ganztagsbetreuung im Grundschulalter) gelegt, hilft das mit Blick auf den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit nicht weiter. Vielmehr verdeutlicht das, wie dringend notwendig es spezifisch für dieses Arbeitsfeld ist, über erfolgsversprechende Strategien nachzudenken, diese zu entwickeln und zeitnah umzusetzen. Mit dieser Befragung ist dafür in Ergänzung zu anderen Daten ein Grundstein gelegt worden. Die Diskussionen um Strategien wurden auf dem 4. Bundeskongress Kinder- und Jugendarbeit verankert und auf zahlreichen Veranstaltungen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene referiert und debattiert. Wichtig ist, dass die Player im Feld jetzt gemeinsam an dieser Thematik weiterarbeiten und tatsächlich Strategien gegen den Fachkräftemangel entwickeln, verabschieden und umsetzen.

Auf Grundlage der mit diesem Buch vorgelegten empirischen Erkenntnisse und der begleitenden Prozesse sowie einem Blick in weitere Datenbestände (Autor*innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2024; DJI-Jugendzentrumserhebung 2018; Mairhofer et al. 2022) rücken dabei zentral vier Themen für eine Strategiebildung in den Mittelpunkt (vgl. auch AGJ 2022; Voigts 2024; Voigts/Przybylski 2024a, b, c):

- „Der Stellenwert von Kinder- und Jugendarbeit muss gesamtgesellschaftlich und in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt gestärkt werden. Das erfordert gezielte Öffentlichkeitskampagnen, welche die Bedeutung dieses institutionellen Gefüges des Aufwachsens für junge Menschen in den Vordergrund stellt. In diesem Kontext hat Bedeutung, dass auf allen politischen Ebenen verstanden werden muss, dass es sich bei Kinder- und Jugendarbeit um eine gesetzliche Pflichtleistung handelt.
- Die Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen (Festverträge, Vollzeitstellen, Eingruppierung, Trägerrahmen, Work-Life-Balance etc.) muss systematisch angegangen werden. Nur so können insbesondere auch junge Fachkräfte, die ihre Stellen aus einem großen Angebot auswählen können, angesprochen und für eine Tätigkeit im Arbeitsfeld gewonnen werden.
- Der Ausbau von Ausbildungs- und Studienplatzkapazitäten in öffentlichen Bildungseinrichtungen ist ein zentraler Schlüssel zu mehr Personal in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt wie im Speziellen in der Kinder- und Jugendarbeit. Er wird seit Jahren eingefordert, aber insbesondere mit Blick auf Studienplätze an öffentlichen Hochschulen nicht umgesetzt. Weiterhin gilt es, in den Ausbildungs- und Studiengängen Vertiefungsmöglichkeiten zur Kinder- und Jugendarbeit zu schaffen bzw. dafür zu sorgen, dass diese in den Lehrinhalten kontinuierlich vorkommt.

- Qualifizierte Begleitung in Praktika und in der Berufseinmündungsphase in den Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ist nach wie vor kein Standard. Das sollte sich ändern. Hierfür müssen Finanz- und Personalressourcen zur Verfügung gestellt werden und in gemeinsamer Verantwortung von zuständigen öffentlichen Behörden und Trägern fundierte Konzepte entwickelt werden. Auch pädagogische Fachkräfte, die aus anderen Arbeitsbereichen in das Handlungsfeld wechseln, benötigen fachliche Begleitung für den Einstieg.“ (Voigts 2024, 23)

Zu beachten ist dabei, dass die Länderauswertungen aufzeigen, wie sich die den Themen zugrunde liegenden Ausprägungen zwischen ländlichen, mittelstädtischen und großstädtischen Regionen sowie zwischen kommunalen Trägern, freien Trägern und Körperschaften des öffentlichen Rechts unterscheiden können (vgl. Voigts/Przybylski 2024 a, b, c). Entsprechend bedarf es in den Strategien die Beachtung der Logiken dieser Ebenen und Trägerformen.

Um Strategien gegen den Fachkräftemangel – oder positiv gesprochen für eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung – zu entwickeln und zukünftig immer wieder anpassen zu können, bedarf es stets aktueller Datenlagen. Die Forderung, dass es eine weitere „Beobachtung des Feldes und Berichterstattung auf Basis empirischer Daten, die über die amtliche Statistik hinausgehen“ (AGJ 2022, 11) für die Kinder- und Jugendarbeit geben muss, ist keine neue (vgl. auch Mühlmann/Pothmann 2019). Aus den Erfahrungen im Prozess der Erhebung und Auswertung dieser Befragung bei der (häufig erfolglosen) Suche nach präzisen Daten, beispielsweise zur Anzahl der Einrichtungen, der Beschäftigten oder der Angebote, kann diese Forderung nur ausdrücklich untermauert werden. Wünschenswert und wichtig wäre die regelmäßige Erhebung von Daten zur

- „Anzahl von OKJA-Einrichtungen (nach Einrichtungsart differenziert),
- regionalen Verteilung dieser Einrichtungen,
- Trägerschaft dieser Einrichtungen,
- Anzahl von beschäftigten Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen in OKJA-Einrichtungen, deren Stellenumfang (Vollzeit/Teilzeit), Alter und tarifliche Eingruppierung,
- Anzahl von beschäftigten Erzieher*innen in OKJA-Einrichtungen, deren Stellenumfang (Vollzeit/Teilzeit), Alter und tarifliche Eingruppierung,
- Anzahl von beschäftigten Quereinsteiger*innen (Studienabschluss oder Ausbildungsabschluss anderer Fachrichtung) in OKJA-Einrichtungen,
- Anzahl von Praktikant*innen, Honorarkräften und Ehrenamtlichen in OKJA-Einrichtungen,
- befristeten Beschäftigungsverhältnissen in OKJA-Einrichtungen,
- Anzahl unbesetzter Stellen in OKJA-Einrichtungen,

- Anzahl von Studienplätzen an Hochschulen/Universitäten [...] im Bereich Soziale Arbeit/Sozialpädagogik/Erziehungswissenschaften und
- Anzahl von Ausbildungsplätzen in Erzieher*innenausbildungsstätten [...].“ (Voigts/Przybylski 2024b, 60 f.)

Diese Daten regelmäßig zu erheben, auszuwerten und zu diskutieren, kann als Schlüssel zu einer konzeptionellen Weiterentwicklung und innerhalb dessen zur langfristigen, gezielten Verfolgung von Strategien zur Gewinnung, Bindung und Sicherung qualifizierten Fachpersonals angesehen werden.

Die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt hat sich „inzwischen zu einem breit akzeptierten Angebot an sozialen Diensten und Leistungen für Kinder, Jugendliche und ihre Familie entwickelt [...], das seit fast 20 Jahren von einer anhaltenden personellen Wachstumsdynamik geprägt wird [...] Nichtsdestotrotz hat diese erfolgreiche Platzierung auf dem Arbeitsmarkt im Lichte einer bislang ungebremsten Personalnachfrage und einem letztlich begrenzten Personalvolumen inzwischen in eine Sackgasse geführt, die – vor allem in Westdeutschland – nur mit weiteren Zuwächsen aufseiten der ausgebildeten Fachkräfte zu überwinden wäre.“, resümieren Rauschenbach und Hartwich (2024, 16) in einem Artikel mit dem Titel „Wenn das Wachstum zum Problem“ wird. Dass Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sich inmitten dieses Problems befinden, ist über die Auswertung der Online-Erhebung zur Fachkräftesituation in diesem Band deutlich geworden.

Abschließend lässt sich feststellen, dass Strategien gegen den Fachkräftemangel in Einrichtungen Offener Kinder- und Jugendarbeit bundesweit dringend notwendig erscheinen, um das in § 11 SGB VIII gesetzlich verankerte Pflichtangebot für junge Menschen weiterhin aufrechterhalten zu können. Die hier vorgelegten empirischen Erkenntnisse können sowohl in politischen Gremien (z. B. Jugendhilfeausschüsse, Parlamente) als auch im Rahmen von Fachverbandsstrukturen der Kinder- und Jugendarbeit auf kommunaler, Landes- und Bundesebene genutzt werden, um Diskussionen anzustoßen und fachpolitisch getragene Lösungsansätze zu entwickeln (vgl. Voigts 2024). Auch deshalb sind sie mit diesem Band freizugänglich veröffentlicht. Deutlich sein muss allerdings: Dies kann nur der Anfang sein. Das Ziel muss die schnelle Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung sein. Dazu benötigt es alle an Kinder- und Jugendarbeit beteiligten Partner*innen.

Verzeichnisse

Herausgeber*innen und Autor*innen

Herausgeber*innen

Gunda Voigts, Professorin für Theorien Sozialer Arbeit und Kinder- und Jugendarbeit, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Department Soziale Arbeit

Julia Hallmann, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

Weitere Autor*innen

Yusuf Akyol, BA-Student der Sozialen Arbeit an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Lina Meque Eidner, BA-Studentin der Sozialpädagogik und Sozialen Arbeit an der Dualen Hochschule Sachsen mit Praxispartner Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Sachsen e. V.

Thomas Glauf, Standortleitung des Freizeitentrums Feuervogel, IN VIA Hamburg e.V., MA-Student der Sozialen Arbeit an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Alexandra Nitsch, Referentin bei der Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Sachsen e. V.

Katharina Przybylski, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Arbeitsbereich Kinder- und Jugendarbeit

Tim-Simon Rahmenführer, Fachberater Offene Kinder- und Jugendarbeit/Streetwork & Mobile Jugendarbeit beim LVR-Landesjugendamt Rheinland

Janice Roth, Referentin beim Kinder- und Jugendring Sachsen

Fabio Schmidgall, Referent beim Kinder- und Jugendring Sachsen

Literatur

- agj – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2011): Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Online unter: <https://www.agj.de/pdf/5/Fachkraeftemangel.pdf> (Zugriff: 30.09.2023)
- AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2018): Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick. Berlin. Online verfügbar unter https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Dem_wachsenden_Fachkr%C3%A4ftebedarf_richtig_begegnen.pdf (Zugriff: 26.03.2024)
- agj – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2022a): Die Bedeutung der Kinder- und Jugendarbeit im Gefüge fach- und hochschulischer Qualifizierung: Qualifizierungs- und Forschungsbedarfe. Berlin. URL: https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2022/221205Positionspapier_Bedeutung_Kinder-und_Jugendarbeit.pdf (Zugriff: 24.04.2023)
- agj – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2022b): Zunehmende Privatisierung fach- und hochschulischer Qualifizierung in der Kinder- und Jugendhilfe: Chancen, Herausforderungen und Anforderungen an eine hochwertige Qualifizierung. Positionspapier. Berlin. URL: https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2022/Positionspapier_Privatisierung.pdf (Zugriff 24.04.2023)
- AGJÄ (2023): Fachliche Empfehlungen der AGJÄ zur Bekämpfung des Fachkräftemangels auf Landesebene. Online verfügbar unter <https://www.agjae.de/assets/downloads/Fachliche-Empfehlungen-zur-Bekaempfung-des-Fachkraeftemangels-auf-Landesebene.pdf>, (Zugriff: 28.05.2024)
- AKJStat – Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2021): Kinder- und Jugendhilfereport Extra 2021. Dortmund.
- Akyol, Yusuf/Glauß, Thomas (2024): Attraktiv oder unattraktiv? Sichtweisen von (angehenden) Fachkräften auf Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit als Beschäftigungsfeld. In: deutsche jugend 72 (1), S. 29–37.
- Autor*innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine Kennzahlenbasierte Analyse mit dem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel. Opladen, Berlin, Toronto. Online verfügbar unter <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419785.pdf>, (Zugriff: 22.03.2024)
- BAGLJÄ – AG Jugendarbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (2016): Appell an die Hochschulen und Universitäten: Jugendarbeit studieren. Zum Verschwinden eines genuinen sozialpädagogischen Arbeitsfeldes an Hochschulen und Universitäten. Bremen. Online verfügbar unter <https://igfh.de/jugendarbeit-studieren-appell-ag-jugendarbeit-bagljae>, (Zugriff: 22.03.2024)
- Bandilla, Wolfgang (2015): Online-Befragung (Version 1.1). (GESIS Survey Guidelines). Mannheim: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, <https://core.ac.uk/download/pdf/286229834.pdf> (Zugriff: 03.12.24)
- Deutscher Bundestag (2017): 15. Kinder- und Jugendbericht. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2024): 17. Kinder- und Jugendbericht. Berlin.
- Drößler, Thomas/Geithner, Silke/Schneiderat, Götz/Völlger, Aileen/Wagner, Bernhard (2021): Absolvent:innenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen. Kurzfassung zum Abschlussbericht, Dresden. Online unter: https://ehs-dresden.de/fileadmin/FORSCHUNG/apfe-Forschung/Projektberichte/2021-07-02_Bericht_Absolventenbefragung_Kurzfassung.pdf (Zugriff 1.10.2024)
- Hafeneger, Benno (2013): Kernelemente des professionellen Kompetenzprofils Jugendarbeit. In: deutsche jugend, Nr. 61. Jg., H. 10., S. 423–433.
- Hallmann, Julia/Sass, Erich (2022): Potenziale der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- IGfH – Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen (2022): Mangel an Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe wirkt sich dramatisch aus! Online unter: <https://jugendhilfeportal.de/>

- fileadmin/user_upload/Positionspapier_Fachkraeftemangel_und_aktuelle_Auswirkungen_FG-Inobhutnahme_IGfH.pdf (Zugriff: 30.09.2023)
- IRIS e. V. (Feb. 2024): Interner Evaluationsbericht zur Evaluation des Modellprojekts „BERUFung Jugendarbeit“ – Modellprojektjahr 2023. Dresden.
- JumP (2020) (Hrsg.): Qualifikationsprofil Jugendarbeit. Benötigte Kompetenzen von hauptberuflichen Fachkräften in der Kinder- und Jugendarbeit. Kempten.
- Kuckartz, Udo/Rädiker, Stefan (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 5., überarbeitete Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- LVR-Landesjugendamt Rheinland (2022): Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Online verfügbar unter [https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche/www.nsf/0/7BE-7A759BAD926B7C125882A00353E53/\\$file/Vorlage15_949.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche/www.nsf/0/7BE-7A759BAD926B7C125882A00353E53/$file/Vorlage15_949.pdf), (Zugriff: 31.05.2024)
- Mairhofer, Andreas/Peucker, Christian/Pluto, Liane/Van Santen, Eric (2022): Herausforderungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Empirische Erkenntnisse. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Mühlmann, Thomas; Pothmann, Jens (2019): Mehr Wissen zur Offenen Kinder- und Jugendarbeit durch zusätzliche Erhebung. In: KomDat (3/19), S. 18–23. Online verfügbar unter https://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/2019_Heft3_KomDat.pdf, (Zugriff: 28.03.2024)
- Olszenska, Ninja/Rauschenbach, Thomas/Tiedemann, Catherine/Volberg, Sebastian (2023): Zwischen Expansion und Heterogenität – das Personal der Kinder- und Jugendhilfe. In: KomDat 25 (3), S. 12–16.
- Rauschenbach, Thomas u. a. (2010): Lage und Zukunft der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Eine Expertise. Dortmund u. a.
- Rauschenbach, Thomas/Hartwig, Pascal (2024): Wenn das Wachstum zum Problem wird. Aktuelle Analysen zum Arbeitsmarkt für die Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2024. In: KOMDAT (3), 27. Jg., S. 10–16.
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2018): Situation der Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII im Freistaat Sachsen – eine Bestandsaufnahme. Anlage Änderungsantrag zu Beschluss 6/2016, S. 19., online unter: https://www.landesjugendamt.sachsen.de/download/lja_Situation_der_Jugendarbeit.pdf (Zugriff: 01.10.2024)
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und gesellschaftlichen Zusammenhalt (2022): Fachliche Würdigung zur Absolvent/inn/enbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen, S. 5 u. 24. Online unter: <https://www.landesjugendamt.sachsen.de/download/WuerdigAbsolventenbefragung.pdf> (Zugriff: 01.10.2024)
- Schmidgall, Fabio; Nitsch, Alexandra; Roth, Janice (2024): BERUFung Jugendarbeit. Ein Pilotprojekt zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung in Sachsen. In: deutsche jugend 72 (1), S. 11–19.
- Statistisches Bundesamt (2022): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Öffentlich geförderte Angebote der Jugendarbeit. 2021, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Jugendarbeit/Publikationen/Downloads-Jugendarbeit/angebote-jugendarbeit-5225301219004.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 19.12.23)
- Voigts, Gunda (2020): Kinder- und Jugendarbeit als Projekt Sozialer Arbeit. Herausforderungen der aktuellen Verortung in Profession und Disziplin. In: Cloos/Lochner/Schoneville (Hrsg.): Soziale Arbeit als Projekt. Konturierungen von Disziplin und Profession. Wiesbaden: VS Verlag, S. 377–388.
- Voigts, Gunda (2023a): Fachkräftegewinnung und -qualifizierung in der Kinder- und Jugendarbeit in Hamburg. Ergebnisse zweier Workshops zu aktuellen Herausforderungen und Ausblick auf weitere Prozesse. In: Forum für Kinder- und Jugendarbeit (2), S. 35–41.
- Voigts, Gunda (2023b): Corona, Krieg und Klimakrise: Kinder- und Jugendarbeit in herausfordernden Zeiten. In: deutsche jugend 71 (1), S. 11–20.
- Voigts, Gunda (2024): Fachkräftemangel in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit – aktuelle empirische Erkenntnisse aus einer bundesweiten Online-Befragung. In: Offene Jugendarbeit (2), S. 14–24.
- Voigts, Gunda/Blohm, Thuriid (2022): Offene Kinder- und Jugendarbeit in Corona-Zeiten aus Sicht von Fachkräften. Eine empirische Studie zur Situation von Einrichtungen in Hamburg. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Voigts, Gunda/Blohm, Thuriid (2024): Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Krisenzeiten aus Sicht von Jugendlichen. Eine empirische Studie zur Bedeutung von Einrichtungen in Hamburg. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.

- Voigts, Gunda; Hallmann, Julia (2024): Zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendarbeit. Erste Ergebnisse aus Workshops, einem Expert/innen-Hearing und einer bundesweiten Online-Befragung in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: *deutsche jugend* 72 (1), S. 20–28.
- Voigts, Gunda/Przybylski, Katharina (2024a): Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Niedersachsen. Spezifische Länderauswertung der bundesweiten Online-Befragung zur „Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“. Hamburg. Online unter: <https://doi.org/10.48441/4427.2250> (Zugriff: 06.02.2025)
- Voigts, Gunda/Przybylski, Katharina (2024b): Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen. Spezifische Länderauswertung der bundesweiten Online-Befragung zur „Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“. Hamburg. Online unter: <https://doi.org/10.48441/4427.2248> (Zugriff: 06.02.2025)
- Voigts, Gunda/Przybylski, Katharina (2024c): Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein. Spezifische Länderauswertung der bundesweiten Online-Befragung zur „Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“. Hamburg. Online unter: <https://doi.org/10.48441/4427.2246> (Zugriff: 06.02.2025)
- Volberg, Sebastian/Mühlmann, Thomas (2022): Neuer Höchststand – Mehr als 1 Mio. Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe 2020 In: *KomDat* 25 (1), S. 1–4.

Tabellen

Tabelle 1:	Einrichtungen differenziert nach Bundesland	25
Tabelle 2:	Mittelwerte: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung (Gesamt; mit Befristung und in Teilzeit)	27
Tabelle 3:	Nur Hamburg: Mittelwert der Anzahl pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen (Gesamt; mit Befristung und in Teilzeit)	59

Abbildungen

Abbildung 1:	Bundesnetzwerktreffen Kinder- und Jugendarbeit am 10. Mai 2023	16
Abbildung 2:	Aktuelle Forschungsprojekte: Schwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit HAW Hamburg	17
Abbildung 3:	Art der Einrichtung (in Prozent)	24
Abbildung 4:	Träger der Einrichtung (in Prozent)	25
Abbildung 5:	Stadt- bzw. Gemeindetyp (in Prozent)	26
Abbildung 6:	Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung – kategorisiert (in Prozent)	28
Abbildung 7:	Qualifikation des Personals (in Prozent)	29
Abbildung 8:	Fachkraftstellen, die in der Einrichtung zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind (in Prozent)	30
Abbildung 9:	Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)	30
Abbildung 10:	Gab es in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkraftstellen, die länger als einen Monat nicht besetzt waren? (in Prozent)	31
Abbildung 11:	Haben in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen? (in Prozent)	31
Abbildung 12:	Sie haben angegeben, dass in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen haben. Was waren Ihnen bekannte Gründe dafür? (in Prozent der Fälle)	32

Abbildung 13: Sie haben angegeben, dass pädagogische Fachkräfte aus Ihrer Einrichtung in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewechselt sind. In welches Arbeitsfeld wurde gewechselt? (in Prozent der Fälle)	33
Abbildung 14: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)	34
Abbildung 15: Aspekte, die bewusst vorangetrieben werden (in Prozent)	35
Abbildung 16: Gesellschaftliche Entwicklungen, welche die Einrichtung tangieren (in Prozent)	36
Abbildung 17: Attraktive Aspekte des Arbeitsfeldes für pädagogische Fachkräfte (in Prozent):	38
Abbildung 18: Einschätzung Situation in der OKJA in Deutschland momentan insgesamt ein, pädagogische Fachkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)	39
Abbildung 19: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)	40
Abbildung 20: Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten Ihrer Einrichtung kürzen müssen? (in Prozent)	41
Abbildung 21: Wie schwierig bzw. leicht ist es momentan für Ihre Einrichtung, pädagogische Fachkräfte mit den für die Arbeit in Ihrer Einrichtung notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)	42
Abbildung 22: Wie schwierig bzw. leicht war es in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung die folgenden Stellenarten zu besetzen? (in Prozent)	43
Abbildung 23: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitansprüche genutzt haben – kategorisiert (in Prozent)	44
Abbildung 24: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent)	44
Abbildung 25: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent)	45
Abbildung 26: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)	45

Abbildung 27: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent)	46
Abbildung 28: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen? (in Prozent der Fälle)	47
Abbildung 29: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent)	48
Abbildung 30: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle)	48
Abbildung 31: Sie haben angegeben, dass aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Ihre Einrichtung gewechselt wurde. Aus welchem Arbeitsfeld/welchen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe wurde gewechselt? (in Prozent der Fälle)	49
Abbildung 32: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent)	50
Abbildung 33: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle)	51
Abbildung 34: Sie haben angegeben, dass aus Ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist. Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um diesem zu begegnen? (in Prozent)	52
Abbildung 35: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit Ihrer Einrichtung mit Hochschulen in der Region, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o. ä. studiert werden kann? (in Prozent der Fälle)	53
Abbildung 36: Wie viele Studierende von Hochschulen/Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)	54
Abbildung 37: Wie viele Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)	54
Abbildung 38: Nur Hamburg: Art der Einrichtung (in Prozent)	57
Abbildung 39: Nur Hamburg: Träger der Einrichtung (in Prozent)	57
Abbildung 40: Nur Hamburg: Funktionen der Ausfüllenden (in Prozent)	58
Abbildung 41: Nur Hamburg: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung – kategorisiert (in Prozent)	59
Abbildung 42: Nur Hamburg: Qualifikation des Personals (in Prozent)	60
Abbildung 43: Nur Hamburg: Fachkraftstellen, die in der Einrichtung zur Verfügung stehen, wenn alle Stellen besetzt sind (in Prozent)	61

Abbildung 44:	Nur Hamburg: Gibt es in der Einrichtung aktuell unbesetzte Stellen? (in Prozent)	62
Abbildung 45:	Nur Hamburg: Gab es in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkraftstellen, die länger als einen Monat nicht besetzt waren? (in Prozent)	62
Abbildung 46:	Nur Hamburg: Haben in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen? (in Prozent)	63
Abbildung 47:	Nur Hamburg: Sie haben angegeben, dass in den letzten 12 Monaten pädagogische Fachkräfte Ihre Einrichtung verlassen haben. Was waren Ihnen bekannte Gründe dafür? (in Prozent der Fälle)	64
Abbildung 48:	Nur Hamburg: Aktuelle Herausforderungen, Themen und Entwicklungen (in Prozent)	65
Abbildung 49:	Nur Hamburg Aspekte, die in der Einrichtung aktuell bewusst vorangetrieben werden (in Prozent)	66
Abbildung 50:	Nur Hamburg: (Gesellschaftliche) Entwicklungen, die die Einrichtung tangieren (in Prozent)	67
Abbildung 51:	Nur Hamburg: Folgende Aspekte machen in ihrer jetzigen Ausprägung das Arbeitsfeld der OKJA für pädagogische Fachkräfte attraktiv (in Prozent)	69
Abbildung 52:	Nur Hamburg: Wie schwierig bzw. leicht schätzen Sie die Situation in der OKJA in Deutschland momentan insgesamt ein, pädagogische Fachkräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)	70
Abbildung 53:	Nur Hamburg: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Fachkräftemangel in der OKJA zu bzw. nicht zu? (in Prozent)	72
Abbildung 54:	Nur Hamburg: Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten aufgrund von nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten Ihrer Einrichtung kürzen müssen? (in Prozent)	73
Abbildung 55:	Nur Hamburg: Sie haben angegeben, dass aus Ihrer Sicht die OKJA in Deutschland insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen ist. Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um diesem zu begegnen? (in Prozent)	74
Abbildung 56:	Nur Hamburg: Wie schwierig bzw. leicht ist es momentan für Ihre Einrichtung, pädagogische Fachkräfte mit den für die Arbeit in Ihrer Einrichtung notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)	75

Abbildung 57: Nur Hamburg: Wie schwierig bzw. leicht war es in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung die folgenden Stellenarten zu besetzen? (in Prozent)	76
Abbildung 58: Nur Hamburg: Anzahl pädagogischer Fachkräfte in der Einrichtung, die in den letzten 12 Monaten Elternzeitanprüche genutzt haben – kategorisiert (in Prozent)	77
Abbildung 59: Nur Hamburg: Wie schwierig bzw. leicht ist es aktuell Honorarkräfte für Ihre Einrichtung zu finden? (in Prozent)	77
Abbildung 60: Nur Hamburg: Wurde in den letzten 12 Monaten in Ihrer Einrichtung mindestens eine Stelle für eine pädagogische Fachkraft ausgeschrieben? (in Prozent)	78
Abbildung 61: Nur Hamburg: Wie viele Bewerbungen sind auf die letzte Stellenausschreibung Ihrer Einrichtung für eine pädagogische Fachkraft eingegangen? (in Prozent)	79
Abbildung 62: Nur Hamburg: Welche Erfahrungen haben Sie in den letzten 12 Monaten bei Ausschreibungen für pädagogische Fachkräfte gemacht? (in Prozent)	80
Abbildung 63: Nur Hamburg: Wie informiert Ihre Einrichtung über offene Stellen? (in Prozent der Fälle)	81
Abbildung 64: Nur Hamburg: Wurde in Ihrer Einrichtung in den letzten 12 Monaten mindestens eine pädagogische Fachkraft eingestellt? (in Prozent)	82
Abbildung 65: Nur Hamburg: Wo kam/en diese Fachkraft bzw. Fachkräfte her? (in Prozent der Fälle)	83
Abbildung 66: Nur Hamburg: Welche Erfahrungen in Einstellungsverfahren treffen auf Ihre Einrichtung zu? (in Prozent)	85
Abbildung 67: Nur Hamburg: Welche Strategien werden von Ihrer Einrichtung verfolgt, um Personal zu gewinnen? (in Prozent der Fälle)	87
Abbildung 68: Nur Hamburg: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit Ihrer Einrichtung mit Hochschulen in der Region, an denen Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaften, Sozialpädagogik o. ä. studiert werden kann? (in Prozent der Fälle)	89
Abbildung 69: Nur Hamburg: Wie viele Studierende von Hochschulen/ Universitäten haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)	90
Abbildung 70: Nur Hamburg: Wie viele Schüler*innen aus Ausbildungsstätten für Erzieher*innen haben in den letzten 12 Monaten ein Praktikum in Ihrer Einrichtung absolviert? (in Prozent)	90